



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE PSICOLOGÍA

**INFLUENCIA DEL COMPROMISO
ORGANIZACIONAL, EDAD, SALARIO, TIPO DE
INSTITUCIÓN Y AÑOS DE EXPERIENCIA DOCENTE
SOBRE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN
MAESTRAS DE EDUCACIÓN BÁSICA**

Trabajo de investigación presentado por:

Marcel LEPAGE

Y

Antonio MARTINS

A la

Escuela de Psicología

Como requisito parcial para obtener el título de

Licenciado en Psicología

Profesor Guía:

Luisa Angelucci

Caracas, Junio de 2012.

Al lo largo de estos cinco años por varios momentos siempre sentí que me encontraba aislado, apartado, sumergido en mis libros y teniendo a estos como mi principal compañía. Sin embargo en este momento que tengo la oportunidad que tengo la oportunidad de alzar mi cabeza de las páginas y mirar a mi alrededor caigo en cuenta que estaba equivocado.

La presente investigación (símbolo de un magnífico logro/final) se lo dedico a esa increíble red con la que conté a lo largo de estos años, siempre sosteniéndome en las caídas y ayudándome a saltar más alto.

En primer lugar a mi familia, mi equipo de apoyo por los últimos 22 años y quienes me han apoyado desde que decidí embarcarme en este viaje. Fueron ustedes quienes me enseñaron tanto en palabras como en acciones lo importante de seguir cualquier sueño que tengamos en la vida y trabajar duro y con honor para alcanzarlas. Más específicamente le agradezco a mi abuela Yolanda Camejo, quién siempre me visto y me apoya como si fuera el asistente de Jesucristo encontrando la cura del cáncer jajaja, sin embargo es por esta clase de apoyo incondicional y sin límites que da un impulso inigualable a perseguir cualquier loco sueño que me venga. Mi tía Salomé Manrique con sus constantes dulces mensajes de texto de apoyo. Mis tíos Miguel Manrique y Judith Gil de Manrique, mis médicos personales quienes me ayudaron a cuidar de mi salud, que llegó a estar seriamente por todo el estrés universitario, al igual que siempre me han ofrecido cualquier ayuda que necesite. Mi tía/madrina Enriqueta Manrique, mi segunda madre de toda la vida, quien siempre se preocupó de ofrecerme una sensación de hogar acá en Caracas. También a toda la familia Gómez Manrique mi familia caraqueña, a mi Tío Gabriel y mis primos Mafe y Nacho, mi pseudo-hermano menor, a quien le deseo todo el éxito su carrera y lo felicito por el esfuerzo tan grande que le está poniendo.

Por supuesto a mi hermana Michelle Lepage, mi compañía por estos cinco años quién me recibió y siempre se preocupó por mí, a pesar de nuestras dificultades sin regulación parental sé que siempre has buscado cuidarme y te dedico esto en agradecimiento. Mi papá Jorge Lepage, la persona más comprensiva y el mejor ejemplo apoyo incondicional, sé que siempre has soñado junto a mí (ya que fuiste quien me enseñó hacerlo) y gracias por siempre haberme ayudado a buscarlos, afortunadamente este ya fue alcanzado y prometo no ser tan resistente a pasar tiempo familiar por alguna

clase de estudio. Y por último a mi mamá María Cruz Manrique, una trabajadora inalcanzable pero no para ella misma, sino para sus hijos, gracias por siempre haber dado tu todo por mi y los dos años que estuviste acá me ayudaste a pasar las fuertes dificultades y frustraciones que fueron mi mayor dificultad para llegar a este momento,

También se lo dedico a los amigos de la familia quienes siempre estuvieron ahí, Ivonne Reguera, Gonzalo Olivieros, Maleles Jiménez, William y Leonardo Silva Ruso. ¡Gracias por su apoyo!

Se lo dedico a mis profesores quienes me ofrecieron la mejor educación que pude haber pedido y me inculcaron un sólido sentido de excelencia. Especialmente dedico este trabajo a los profesores que tuvieron mayor impacto en mi visión profesional José Gregorio del Llano, Ángel Oropeza, Elda Ramírez y Mercedes Pulido. A Manuel Llorens quién logró cambiar drásticamente las visiones rígidas que pude tener en un principio y a mi querida profesora de 4/5 de la carrera Luisa Angelucci, cuyo apoyo constante a todos los alumnos me parece la cualidad más admirable de cualquier profesor, muchísimas gracias por TODA la ayuda.

También dedico a esta tesis a ese grandioso grupo de pares con el que conté a lo largo de mi carrera. En primer lugar a mi amiga/jefa de delegación/"especie de madre" (:S), Alana Pérez, nunca dejas de sorprenderme como persona y te agradezco infinitamente todo el apoyo y ayuda que mas has ofrecido, siempre agradeceré que te hayas cruzado en mi camino. A la comadreja Gonzalo Aguilera, que suerte que hayamos podido pasar los profundos sentimientos de odio mutuos y haya tenido la oportunidad de contar contigo como amigo. A Tiziana García, mi amiga de principios de carrera, siempre me alegró haber podido compartir esta experiencia contigo. Victoria Araujo y Andrés Álamo, a pesar de que se hayan ido siempre recordaré el apoyo y amistad que recibí de ustedes y que sigo esperando contar a pesar de las distancias. Al dúo dinámico Lorena Sánchez y María Alejandra, gracias por haberme hecho reír tanto en los últimos 5 años (lo cual es bastante admirable considerando la situación en la que estábamos), su sencillez y autenticidad siempre me ha parecido de admirar. Al resto del grupo de escolita Jennifer Granja, Daniela Casal y las "Kathyses", el haber sobrellevado esa experiencia juntos merece una dedicatoria jaja. A mis compañeras del Santa Rosa Fabiana Lazzereschi y Mariana Oropeza, quienes me mostraron un aprecio tan especial y que sinceramente no sabía que estaba pero me siento muy agradecido que haya sido

así. A Samira Araiz, nuestra relación circular de apoyo fue algo que disfruté bastante desde que me encontré contigo en la carrera, gracias por todo. A mi compañero de tesis Antonio Martins a ti tengo BASTANTE que agradecerte, de verdad muchísimas gracias por todo apoyo incondicional, especialmente en los tiempos más difíciles, eres un trabajador inalcanzable que verdaderamente admiro y para mí fue un honor haber pasado estos últimos dos años haciendo este proyecto junto a ti. Y por último a todos mis compañeros de la Promo 52, me parecen personas excepcionales y agradezco profundamente haber podido pertenecer a un equipo tan especial.

A un par de personas de la Escuela de Psicología que de ninguna manera podían quedar por fuera, Nacho y Aleida, ustedes son uno de los mejores apoyos que un alumno de esta escuela puede contar y gracias por ir mucho más allá de su trabajo y siempre estar ahí para ofrecer una sonrisa al que llegue.

A mi querida amiga porteña Alexandra Deseda, fuiste lo mejor de mi tierra con lo que pude haber contado acá, gracias por gran amistad.

Por último pero definitivamente no menos importante y a mi amadísimo grupo de WorldMUN UCAB. El impacto que ustedes han tenido en mi vida fue el mayor impulso en un momento donde las cosas eran bastante difíciles para mí y verdaderamente tengo que agradecerle a esta grandiosa institución, ya que es por ella que hoy me encuentro finalizando este journey. Adicionalmente agradezco porque WorldMUN me ofreció una complementariedad increíble a mi formación profesional. También me ofreció los mejores amigos que pude haber pedido quienes me apoyan en cualquier momento sin importar que. Especialmente le doy gracias a Alana Pérez (otra vez), Delia Salazar, Abraham Pedraza, María Andreína Tinoco, Valentina Martínez, Ricardo Zúñiga, Jacobo Cordido, Gonzalo Aguilera (otra vez), Luis Alfredo Trenard, Patricia Ugueto, Emma Fernández, Joanne Pereira y Jose Antonio Domínguez (sí te pongo este grupo) soy el más afortunado de poder contar con personas como ustedes. Y ya cerrando en una verdadero "MUN Style" dejo la siguiente cita que describe la filosofía que espero seguir en mi camino: *"Any intelligent fool can make things bigger and more complex... It takes a touch of genius - and a lot of courage to move in the opposite direction"* Albert Einstein

Marcel.

DEDICATORIAS

Para poder escribir esta página la espera fue larga y cuando por fin el momento llega resulta complejo por quien comenzar. Sin embargo, allí voy:

Durante la carrera aprendí, que ellos eran “los eternos culpables de la psicología”, fuera de ella siempre han sido mis ejemplos a seguir. Por eso comienzo con mis padres Antonio Eduardo Martins y María Esperanza Rivero, dos personas intachables que a base de esfuerzo, cariño y disciplina me han permitido alcanzar este y muchos logro profesionales y personales.

A Kirvin Teresa que más que una hermana siempre ha sido esa figura de amor y de comprensión que me ha impulsado a seguir el camino de la superación y el éxito.

A mi hermano, que aunque hoy no podrá leer estas palabras en físico, le dedico todo este éxito fruto de cinco años de esfuerzo, donde se, que cada uno de mis pasos estuvo bajo su supervisión desde el cielo.

Por otro lado, tenía que guardar espacio en este escrito para esas personas que me acompañaron en mi formación profesional. Especialmente a una triada de profesores que siempre mantendré en mi recuerdo: Luisa Angelucci, quien acepto la difícil y larga tarea que implica guiar un trabajo de grado y que además siempre mantuvo la puerta de su oficina abierta, no solo para resolver dudas sino que también para ser mi psicólogo clínico cuando así lo necesitaba. Al profesor y padrino de la promoción 52, Gustavo Peña, quien para mí representa un ejemplo a seguir y gracias al cual el mundo de la investigación en psicología, siempre me pareció una maravilla. Y por último, la profesora Oly Negrón que con su particular pasión al momento de enseñar el arte de las pruebas proyectivas, logro enamorarme de algo que estoy seguro que utilizare el resto de mi vida profesional.

A Natacha Letort, que nunca tuvo problemas de colocarse en el papel de mi “compañera de tesis” cuando lo necesite; y quien siempre me brindo ganas de trabajar, palabras y gestos que hicieron que viera las cosas positivas cuando esta tarea lucia como un caso perdido o cuando así lo hacía ver yo. ¡Gracias por todo!.

Al pensar en que compañeros de mi carrera que merecen estar en estas palabras, pasan por mi mente muchas personas, algunos no terminaron el camino otro siguen aquí conmigo; sin duda, tendría que comenzar por Laura Escorcía quien siempre tuvo palabras de fortaleza y apoyo para cuando este camino se complicaba, gracias por ocupar ese papel de amiga que siempre tendré en mente y guardare en mi corazón “bebeeeeee”. A Tepy, Pamela, Marcos, Blanki, esto también es por ustedes.

A MARCEL LEPAGE, mi compañero de tesis, que siempre funciono como la voz de calma en este trabajo. En principio, conformábamos uno de los equipos de tesis “inesperados”, pero con el paso del tiempo me di cuenta que si tuviera que comenzar de nuevo esta tesis, te escogería otra vez como compañero.

A Ana y otro conjunto de personas que por mi escasa memoria no logro evocar, pero que sin duda contribuyeron de una u otra manera para que este trabajo y mi carrera fueran un éxito.

Por último, la dedicatoria va a la psicología misma, ese camino de difícil andar que nos lleva a la hermosa comprensión de la conducta. Un día escuche que “la psicología no era una carrera de velocidad, sino que por el contrario era una carrera de resistencia”, hoy yo digo es la carrera de la diversidad cuya comprensión es de nunca acabar; concluyó con la siguiente cita:

“La psicología debería ser una profesión consagrada a la vida y el psicólogo una vida consagrada a la profesión” (Peña, 2002)

Antonio J. Martins R.

Agradecimientos

A la profesora Luisa Angelucci, nuestra tutora, por su increíble paciencia al tolerar todas las preocupaciones que nos acosaron estos dos años y por darnos todas las ayudas que necesitábamos. Fue un honor para nosotros el haber podido trabajar con usted (el mayor deseo de $\frac{3}{4}$ de los tesisistas de psicología).

A las profesoras María Eugenia D'Aubeterre y María Elena González, cuya guía fue esencial para la realización de este proyecto.

A la Escuela de Psicología por habernos ofrecido 5 años de preparación que nos permitieron poder realizar un proyecto de este tipo. También a Nacho y Aleida por su constante apoyo que hacían de la escuela un ambiente ligero a pesar de todas las presiones.

A nuestros padres, cuyo apoyo incondicional en todo momento nos impulsó a lo largo de esta carrera hasta la realización de esta investigación para la cual necesitamos ese gran apoyo.

A nuestros compañeros de promoción, quienes siempre se mantuvieron al lado de nosotros dispuestos a ayudarnos de cualquier forma posible en los momentos más difíciles, llegando a ser esta la tesis de la promoción ¡Muchísimas gracias por estar ahí!

Por último, pero definitivamente no menos importante agradecemos a todas las maestras y colegios que participaron en esta investigación.

Índice de Contenido

Introducción.....	17
Marco Teórico.....	20
Satisfacción Laboral.....	20
Variables Sociodemográficas, Organizacionales y Satisfacción Laboral.....	26
Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral.....	40
Método.....	53
Problema.....	53
Hipótesis.....	53
Definición de Variables.....	54
Variables Endógenas.....	54
Variables Exógenas.....	55
Tipo de Investigación.....	56
Diseño de Investigación.....	56
Estrategias de Control.....	57
Población y Muestra.....	58
Instrumentos.....	58
Escala de Satisfacción Laboral en Docentes Venezolanos.....	58
Escala de Compromiso Organizacional.....	63

Hoja de Datos de Identificación.....	67
Procedimiento.....	67
Consideraciones Éticas.....	69
Resultados.....	71
Discusión.....	104
Conclusiones.....	120
Limitaciones y Recomendaciones.....	122
Referencias Bibliográficas.....	124
Anexos.....	132
Anexo A. Escala de Satisfacción Laboral de Docentes Venezolanos de Ramírez (1997; citado en Ramírez, 2006).....	132
Anexo B. Escala de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer (1990) y adaptada por Alemán y Gonzales (1997) y Parra y Peñuela (2008).....	135
Anexo C. Hoja de Identificación.....	138
Anexo D. Escala de Satisfacción Laboral de Docentes Venezolanos de Ramírez (1997; citado en Ramírez, 2006) y modificado por Lepage y Martins (2012).....	140
Anexo E. Escala de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer (1990) y adaptada por Alemán y Gonzales (1997), Parra y Peñuela (2008) y Lepage y Martins (2012).....	143
Anexo F. Instrumento Definitivo.....	146

Anexo G. Análisis de Confiabilidad para la Escala de Satisfacción Laboral de Docentes Venezolanos.....	152
Anexo H. Análisis de Componentes Principales de la Escala de Satisfacción Laboral de Docentes Venezolanos.....	155
Anexo I. Análisis de Confiabilidad para las Dimensiones de la Satisfacción Laboral.....	158
Anexo J. Análisis de Confiabilidad para la Escala de Compromiso Organizacional.....	161
Anexo K. Análisis de Componentes Principales para el Compromiso Organizacional.....	163
Anexo L. Análisis de Confiabilidad para las Dimensiones de Compromiso Organizacional.....	166
Anexo M. Matriz de Correlaciones.....	169
Anexo N. Modelo de Regresión para la Satisfacción con las Remuneraciones y Beneficios Obtenidos.....	171
Anexo Ñ. Modelo de Regresión para la Satisfacción con las Condiciones de Trabajo.....	173
Anexo O. Modelo de Regresión para la Satisfacción con el Reconocimiento Profesional y Trabajo de los Alumnos.....	175
Anexo P. Modelo de Regresión para la Satisfacción con el Trabajo en Sí Mismo.....	177
Anexo Q. Modelo de Regresión para el Compromiso Afectivo General.....	179
Anexo R. Modelo de Regresión para el Compromiso Afectivo de Pertenencia.....	181

Anexo S. Modelo de Regresión para el Compromiso Normativo y de Pertenencia.....	183
Anexo T. Modelo de Regresión para el Salario.....	185
Anexo U. Modelo de Regresión para los Años de Experiencia.....	187
Anexo V. Análisis Adicionales para la Edad.....	189
Anexo W. Carta a las Instituciones.....	191

Índice de Figuras

Figura 1. Diagrama de Ruta.....	51
Figura 2. Grafico de sedimentación para la escala de satisfacción laboral en docentes.....	72
Figura 3. Grafico de sedimentación para la escala de compromiso organizacional.....	75
Figura 4. Histogramas de frecuencias para el compromiso organizacional...82	
Figura 5. Histogramas de frecuencias para la satisfacción laboral.....	85
Figura 6. Diagrama de rutas resultante.	101

Índice de Tablas

Tabla 1. Análisis de confiabilidad para las dimensiones de la satisfacción laboral.....	63
Tabla 2. Ítems que conforman cada factor en el cuestionario de satisfacción laboral de docentes venezolanos.....	73
Tabla 3. Ítems que conforman cada factor en el Cuestionario de Compromiso Organizacional.....	76
Tabla 4. Efectos de tipo de institución, la edad, el salario, los años de experiencia docente, el compromiso normativo y de continuidad, compromiso afectivo y el compromiso afectivo de pertenencia sobre la satisfacción con las remuneraciones y los beneficios obtenidos.....	87
Tabla 5. Coeficientes B, β y su significancia para la variable satisfacción con las remuneraciones y los beneficios obtenidos.....	88
Tabla 6. Efectos de tipo de institución, la edad, el salario, los años de experiencia docente, el compromiso normativo y de continuidad, compromiso afectivo y el compromiso afectivo de pertenencia sobre la satisfacción con las condiciones de trabajo.....	89
Tablas 7. Coeficientes B, β y su significancia para la variable satisfacción con las condiciones de trabajo.....	90
Tabla 8. Efectos de tipo de institución, la edad, el salario, los años de experiencia docente, el compromiso normativo y de continuidad, compromiso afectivo y el compromiso afectivo de pertenencia sobre la satisfacción con el reconocimiento profesional y trabajo de los alumnos.....	91
Tabla 9. Coeficientes B, β y su significancia para la variable Satisfacción con el reconocimiento profesional y trabajo de los alumnos.....	92

Tabla 10. Efectos de tipo de institución, la edad, el salario, los años de experiencia docente, el compromiso normativo y de continuidad, compromiso afectivo y el compromiso afectivo de pertenencia sobre la satisfacción con el trabajo en sí mismo.....	93
Tabla 11. Coeficientes B, β y su significancia para la variable satisfacción con el trabajo en sí mismo.....	94
Tabla 12. Efectos de tipo de institución, la edad, el salario y los años de experiencia docente sobre el compromiso afectivo general.....	95
Tabla 13. Coeficientes B, β y su significancia para la variable compromiso afectivo.....	95
Tabla 14. Efectos de tipo de institución, la edad, el salario y los años de experiencia docente sobre el compromiso afectivo de pertenencia.....	96
Tabla 15. Coeficientes B, β y su significancia para la variable compromiso afectivo de pertenencia.....	97
Tabla 16. Efectos de tipo de institución, la edad, el salario y los años de experiencia docente sobre el compromiso normativo y de continuidad.....	98
Tabla 17. Efectos de tipo de institución, la edad y los años de experiencia sobre el salario.....	98
Tabla 18. Coeficientes B, β y su significancia para la salario.....	99
Tabla 19. Efectos de tipo de institución y la edad sobre los años de experiencia.....	100
Tabla 20. Coeficientes B, β y su significancia para la salario.....	100
Tabla 21. Cálculo de los efectos indirectos de la edad sobre la satisfacción laboral.....	102

Tabla 22. Cálculo de los efectos indirectos del tipo de institución sobre la
satisfacción laboral.....102

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue evaluar desde el marco de la psicología industrial/organizacional la influencia del compromiso organizacional, la edad, el salario, el tipo de institución y la experiencia docente sobre la satisfacción laboral de maestras de educación básica activas para el año escolar 2011-2012, en el Área Metropolitana de Caracas. Se planteó un análisis de rutas para obtener las influencias directas e indirectas de las variables planteadas sobre la satisfacción laboral, en una muestra de 310 maestras de colegios públicos y privados. Donde el 48% pertenecían a instituciones públicas y el 52% a instituciones privadas, con edades comprendidas entre 21 a 60 años. Los resultados indicaron que las maestras se presentaban satisfechas excepto con las remuneraciones y beneficios obtenidos, donde existió una tendencia hacia la insatisfacción. Se observó que el compromiso afectivo y el tipo de institución privada influyeron a la satisfacción laboral en sus distintas dimensiones. En cuanto al compromiso normativo y de continuidad este afectó inversamente a la satisfacción con el trabajo en sí mismo. Asimismo se pudo evidenciar que el compromiso afectivo aumenta en función de la edad y el tipo de institución privada. La dimensión de compromiso afectivo de pertenencia (que no generó ninguna influencia sobre la satisfacción laboral), recibió un efecto negativo por parte del salario, a la vez que este último es mayor en maestras con mayor experiencia docente y pertenecientes a colegios privados. Por último, el trabajar en instituciones privadas se relaciona con mayores años de experiencia en la profesión. Los hallazgos, permiten confirmar la influencia de las variables psicológicas, organizacionales y demográficas planteadas sobre la satisfacción laboral.

Palabras claves: Satisfacción laboral, compromiso organizacional y diagrama de rutas, psicología industrial/organizacional.

Introducción

Di Nardo (2005) señala que las personas pasan la mayor parte del tiempo en las organizaciones y las condiciones de trabajo que experimenten dentro de éstas, influyen en la calidad de vida laboral; en este sentido, la satisfacción de una persona con su trabajo y su entorno laboral, es un aspecto relevante que los encargados de dirigir una empresa deben tomar en cuenta. El área de la psicología que se encarga de investigar la satisfacción laboral, es la psicología industrial-organizacional que, según Yáber (2006), consiste en la aplicación de los fundamentos y métodos de la psicología, al comportamiento de los humanos en el trabajo. La psicología industrial-organizacional abarca amplios campos de investigación como la selección, evaluación, adiestramiento de personal, motivación, estrés laboral, condiciones de trabajo, satisfacción laboral, compromiso organizacional, entre otras (Osorio y Ruiz, 2002; Muchinsky, 2008; Robbins, 1999).

Bajo este marco disciplinar, Robbins (1999), define el término satisfacción laboral como la actitud general de un individuo hacia su empleo, de manera tal que una persona con un alto nivel de satisfacción mantiene actitudes positivas hacia el trabajo.

De acuerdo a diversos autores la satisfacción laboral se encuentra relacionada con variables de corte psicológico, organizacional y demográfico tales como: compromiso organizacional, personalidad, inteligencia, estrés, salario, tipo de institución, flexibilidad horaria, años de experiencia, edad, sexo entre otros (Di Nardo, 2005; Álvarez, Arévalo y Miles, 2003; Hurtado y Villegas, 2005; Loli, 2006).

Una de las variables psicológicas que más se ha asociado con la satisfacción laboral es el compromiso organizacional, en este sentido Mathieu (1991) afirma que el compromiso organizativo y la satisfacción en el trabajo están recíprocamente relacionados, de manera que el compromiso afecta a la satisfacción y esta última se puede situar como un predictor del compromiso.

En cuanto a las variables demográficas y organizacionales relacionadas con la satisfacción laboral se ha encontrado que a mayor salario y antigüedad del empleado se tiene una mayor satisfacción laboral; por otro lado variables como la edad han mostrado tener una relación con la satisfacción laboral, sin embargo la forma de esta relación no queda clara ya que, algunas investigaciones arrojan patrones como relaciones no lineales en forma U, donde los grupos de menor y mayor edad son los que presentan mayor satisfacción, mientras que otras han conseguido una relación lineal positiva entre las variables (Álvarez, Arévalo y Miles, 2003; García y Bras dos Santos, 2008; Fugar, 2007; Hurtado y Villegas, 2005).

Son múltiples los ámbitos laborales en los que se han realizado investigaciones acerca de la satisfacción laboral, tales como el financiero, el comercial, el de la salud, el obrero, entre otros (Di Nardo, 2006; Parra y Peñuela, 2008; Linde, Martínez, Obregozo y Rodríguez, 2009; Loli, 2006). Dentro de estos ámbitos de trabajo también se puede conseguir el educativo, sobre el cual Ramírez y D'Aubeterre (2009) señalan que la satisfacción laboral es importante ya que el trabajo del gremio docente ayuda al desarrollo de la sociedad, debido a que una mejor labor de estos trabajadores llevara a mejores resultados en el sistema escolar.

En las investigaciones mencionadas se ha estudiado el efecto de cada una de las variables indicadas por separado. En un intento de integrar la influencia de estas variables sobre la satisfacción laboral en docentes, la presente investigación se plantea como objetivo evaluar la influencia que tienen las variables compromiso organizacional, edad, salario, tipo de institución (pública y privada) y años de experiencia en docencia sobre la satisfacción laboral en maestras de Educación Básica, y las posibles relaciones entre ellas, mediante un modelo de rutas.

La presente investigación resulta relevante ya que consiste en un estudio multivariado que permite identificar las características organizacionales y demográficas que repercuten en una mayor o menor satisfacción del docente; esto podrá ser una fuente de consulta a la hora de necesitar nuevas estrategias

que mejoren la satisfacción laboral en este contexto, ya que se contaría con un modelo predictor de esta misma.

II. Marco Teórico

Satisfacción Laboral

Un espacio propicio para el estudio del comportamiento humano es sin duda el ambiente laboral. Esto debido a que las personas adultas dedican gran parte de su vida en actividades relacionadas con el trabajo (Yaber, 2006).

Según Peña (2006) la psicología es la ciencia que se encarga del estudio del comportamiento; entendiendo al comportamiento como cualquier cosa que el ser humano hace (incluyendo las actividades laborales). La rama de la psicología a la que le corresponde el estudio del comportamiento dentro de las organizaciones es la psicología industrial-organizacional, una disciplina que aplica los fundamentos y métodos de la psicología al comportamiento de los humanos en el trabajo (Yaber, 2006).

En la actualidad la psicología industrial abarca el trabajo en las operaciones (actividades recursivas y cotidianas en el trabajo) o en los proyectos (actividades temporales con un propósito definido) de las industrias dedicadas a la producción de bienes o servicios. Este trabajo en operaciones o proyectos se puede realizar en los campos de: (a) psicología del personal; (b) psicología de la organización; (c) el medio ambiente de trabajo y (d) la psicología económica y del consumo (Yaber, 2006).

La presente investigación se enmarca en el campo de la psicología de la organización que según Yaber (2006), reconoce la importancia de los procesos de grupo y del sistema organizacional, que en conjunto a elementos individuales, influyen en los resultados humanos en la organización. Estos resultados que se esperan del capital humano engloban a su vez las llamadas actitudes laborales, entre las cuales se encuentran el compromiso organizativo y la satisfacción laboral.

En lo que respecta a la satisfacción laboral, los primeros trabajos comenzaron en la década de los años 20 del siglo XX, en una serie de investigaciones conocidas como los Estudios de Hawthorne de la Western Electric Company de Chicago (Muchinsky, 2008); los mismos consistieron en

demostrar que la productividad se veía influida por factores adicionales a los técnicos, encontrando así, que variables como la atención prestada por los investigadores al trabajador eran capaces de generar un cambio en el comportamiento, llegando a la conclusión de que los factores psicológicos son capaces de afectar la productividad de un empleado (Muchinsky, 2008).

Según Di Nardo (2005) históricamente, las organizaciones se han preocupado por incentivar primordialmente la motivación extrínseca en el trabajo, con el objetivo fundamental de aumentar los resultados económicos de la empresa, sin tomar en cuenta la satisfacción laboral de los trabajadores, dejando a un lado el recurso más importante de la empresa que es precisamente el humano (Sánchez, Artacho, Fuentes y López - Guzmán, 2007). Sin embargo, en la actualidad una preocupación constante en los directores de las empresas ha sido como satisfacer a sus empleados para lograr una mayor productividad, ya que se considera que esto podría servir de incentivo para elevar el rendimiento y la productividad en el capital humano (Loli, 2006).

La satisfacción laboral es definida por Kopelman (1988), como una actitud general hacia el trabajo de la persona, entendiéndola como la diferencia entre la cantidad de recompensa que los trabajadores reciben y la cantidad que ellos creen que deberían recibir. Para Robbins (1999), la satisfacción laboral es una actitud general del individuo hacia su trabajo, se entiende que abarca una evaluación favorable o desfavorable respecto a personas, objetos o acontecimientos, reflejando en definitiva un juicio hacia algo. Por otro lado según Pérez (2003), la satisfacción laboral se entiende como la actitud del trabajador con respecto a su trabajo, basándose en las creencias y valores que este desarrolla acerca de sus obligaciones. Mientras que en una definición más contemporánea Muchinsky (2008), entiende a la satisfacción laboral como un estado emocional que engloba los sentimientos positivos y negativos que manifiestan los empleados sobre los distintos aspectos de su trabajo.

Tras la revisión de las definiciones mencionadas, se puede afirmar que un aspecto común entre estas, es el factor evaluativo de la satisfacción laboral como un componente esencial de la misma. En referencia a las diferencias

encontradas en cuanto a si la satisfacción laboral es una emoción o una actitud, se puede decir según Ajzen (2001; citado en Parra y Peñuela, 2008), que los primeros teóricos utilizaban el término emoción en el mismo sentido en que se utiliza el término actitud actualmente. Es decir, para hacer referencia a las evaluaciones que hacen los sujetos de varios aspectos del mundo social (Baron y Byrne, 2006).

Así, es posible afirmar que la satisfacción laboral es entendida como una actitud que implica una respuesta afectiva que puede ser positiva o negativa hacia las características del entorno de trabajo.

Son varias las maneras en que distintos autores explican el por qué de la ocurrencia de la satisfacción laboral dentro de las organizaciones. Según Ramírez y D'Aubeterre (2007), hay tres corrientes que plantean estas distintas aproximaciones: (a) la primera concibe a la satisfacción laboral como una actitud relacionada con causas extrínsecas que se encuentran dentro del entorno laboral; (b) una segunda postura plantea que los factores intrínsecos son los que generan la satisfacción en el trabajador; y (c) por último, posturas que plantean que son los factores intrínsecos ligados directamente a la tarea combinados con los factores extrínsecos los que generan la satisfacción en los trabajadores.

Los autores que consideran que la satisfacción laboral se encuentra relacionada con factores extrínsecos que no están implicados en la actividad laboral, consideran variables como: (a) el salario; (b) las condiciones de trabajo; (c) la estabilidad laboral; (d) relaciones con los compañeros de trabajo; (e) la supervisión y (f) la empresa, como determinantes de la satisfacción (Morse, 1963; Peiró, 2001; Ramírez y D'Aubeterre, 2007).

Bajo esta postura autores como, Porter y Lawler (1969) y Wanous (1975), han señalado que para alcanzar un alto rendimiento en el trabajo, los trabajadores deben encontrarse altamente motivados y satisfechos, lo cual se logra a través de incentivos externos tales como una buena remuneración, excelentes condiciones de trabajo y pagos compensatorios paralelos al salario.

Uno de los modelos desarrollados dentro de este ámbito es la teoría del reforzamiento la cual ve al comportamiento y por ende a la satisfacción como algo causado por el entorno. Planteada en su forma pura, este postulado no considera sentimientos, emociones y expectativas u otras variables cognitivas al momento de explicar porque un sujeto se encuentra motivado dentro de las organizaciones, son las consecuencias que siguen de inmediato al comportamiento las que incrementan o disminuyen la probabilidad de que la respuesta se repita en un futuro (Robbins y Judge, 2009).

Difiriendo de estos autores que plantean que los factores ambientales son los que generan la satisfacción en el trabajador, otras posiciones asumen, que por el contrario, los factores intrínsecos ligados directamente a la tarea son los que generan la satisfacción en los trabajadores (Ramírez y D'Aubeterre, 2007). Maslow (1954) es el máximo exponente de esta idea afirmando que las personas se encontrarán más satisfechas a medida que se acerquen a la autorrealización, siendo el trabajo, la actividad que más posibilidades brinda para ingresar a la autorrealización. Es decir, mientras que el empleado perciba su trabajo como interesante y significativo, se sienta responsable por la calidad de sus productos (bienes o servicios) e identificado con el resultado de su esfuerzo y asuma que se respeta y valora sus prescripciones, el mismo se sentirá satisfecho por los logros alcanzados, es decir, que se encontrará satisfecho por factores de la tarea en sí misma (Hackman y Lawler 1981; McGregor 1972; Filippo, 1982; citado en Ramírez y D'Aubeterre, 2007).

La teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow ha recibido mucho reconocimiento, en particular por parte de gerentes profesionales, como consecuencia de su lógica intuitiva y facilidad de comprensión. No obstante, los trabajos de Maslow no cuentan con una sólida base empírica y posteriores estudios que han surgido para apoyarla no lo han conseguido (Robbins y Judge, 2009).

La tercera corriente de la satisfacción laboral es la sostenida por la teoría bifactorial de Herzberg, Mausner y Snyderman (1959) la cual hizo una integración entre los factores extrínsecos e intrínsecos como determinantes de la satisfacción laboral. Esta teoría se fundamentó en los planteamientos de

Maslow (1954) sobre las necesidades higiénicas y de autorrealización del hombre; específicamente se hace referencia a que el hombre tiene necesidades biológicas básicas (higiénicas) y otro conjunto de necesidades de logro y de crecimiento psicológico (motivadores). Las necesidades básicas se satisfacen a través de conductas aprendidas natural o socialmente, mientras que el otro conjunto de necesidades está ligado a la necesidad de crecimiento personal y de autorrealización.

Según Herzberg et al. (1959) la insatisfacción y la satisfacción no son los extremos de un continuo construido por los factores, más bien los ve como si estos se agruparan en líneas paralelas en donde cada uno está explicado por un conjunto diferenciado de factores. De acuerdo a la teoría bifactorial, la satisfacción de los factores higiénicos previene la insatisfacción de los trabajadores, mas no son capaces de generar satisfacción positiva, a diferencia de los factores motivadores que sí son capaces de crear satisfacción.

Es así como los factores de satisfacción o motivadores son intrínsecos al trabajo: el gusto del trabajo mismo, la responsabilidad que deriva del mismo, el deseo de realización o de logro, entre otros. Por su parte, los factores extrínsecos incluyen fenómenos como las condiciones materiales de seguridad e higiene, salario, política de personal, la relación entre colegas entre otros (Ramírez y D'Aubeterre, 2007).

Según Ramírez y D'Aubeterre (2007), esto significaría que al eliminar o controlar los factores causantes de la insatisfacción, es decir los factores extrínsecos, se podría evitar el ausentismo laboral, los altos niveles de descontento, y las protestas; sin embargo, no necesariamente se logrará la presencia de trabajadores satisfechos y motivados. Por lo cual, la política ideal sería lograr conjuntamente la satisfacción hacia los factores higiénicos y motivacionales de crecimiento.

Pese a estas afirmaciones, Robbins y Judge (2009), consideran que la teoría bifactorial no cuenta con mucho apoyo empírico y además son muchas las críticas que se le suelen hacer a este modelo:

- 1) La metodología de investigación utilizada por Herzberg et al. (1959) limita el alcance que pueda tener esta teoría. Necesariamente cuando se parte de este enfoque, los evaluadores tienen que hacer interpretaciones, por lo que existe la posibilidad de que se contaminen los descubrimientos al interpretar una respuesta de una manera u otra.
- 2) Herzberg et al. (1959), no utilizó ninguna medición general de la satisfacción.
- 3) Esta teoría parte de la suposición de que hay una relación entre la satisfacción y la productividad, pero la metodología utilizada por Herzberg et al. (1959), solo considera a la satisfacción y no a la productividad. A pesar de estas críticas, la teoría de los dos factores está muy difundida y suele ser muy utilizada en el campo laboral (Robbins y Judge, 2009).

Un modelo alternativo y contemporáneo que considera también la influencia de factores extrínsecos e intrínsecos en la satisfacción laboral es el propuesto por Robbins y Judge (2009), que plantean una serie de cuatro factores que conducen a altos niveles de satisfacción de los empleados con su trabajo: (a) labores que plantean retos mentales; (b) recompensas equitativas; (c) condiciones apropiadas de trabajo y (d) compañeros colaboradores.

Es decir los trabajadores por lo general prefieren y se sienten satisfechos con empleos que les brinden la oportunidad de utilizar sus habilidades y aptitudes, que estén sometidos a sistemas de pagos que se perciban como justos, no ambiguos y que cumplan con sus expectativas, donde exista un ambiente laboral que no sea percibido como peligroso o incomodo y que sea capaz de brindar un espacio para la interacción social (Robbins y Judge, 2009).

Además de las teorías expuestas, los autores suelen considerar a la satisfacción como un elemento que afecta otros aspectos referentes al trabajo o al ambiente organizacional; por esto se ha evaluado el impacto que tiene la satisfacción laboral en la productividad, bienestar general en la organización, estrés en el trabajo, relaciones laborales, relaciones familiares, sociales y afectivas, autorrealización y salud, encontrando que la satisfacción tiene un

efecto importante sobre éstas, es decir, la satisfacción laboral es un fenómeno que afecta diferentes aspectos esenciales para un buen funcionamiento organizacional (Robbins, 1999; Álvarez, Arévalo y Miles, 2003; Di Nardo, 2005).

Es así como partiendo de los modelos planteados, la literatura ha estudiado como la satisfacción se ve afectada, por diversos factores, extrínsecos o intrínsecos que pueden ser de tipo demográfico, psicológico u organizacional; entre los demográficos u organizacionales más trabajados se encuentra la edad, el sexo, antigüedad del empleado, salario, tipo de institución donde se labore, entre otros. Mientras que entre los psicológicos destaca el estudio de la relación existente entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral (Álvarez, Arévalo y Miles, 2003; García y Bras dos Santos 2008; Fugar, 2007; Hurtado y Villegas, 2005).

Variables Sociodemográficas, Organizacionales y Satisfacción Laboral

Según Sánchez, Artacho, Fuentes y López-Guzmán (2007), las variables predictoras de la satisfacción laboral pueden ser agrupadas en dos grandes bloques: el referente a las variables sociodemográficas propias del empleado y otro que hace alusión a las características de la empresa o al puesto que se ejecute.

A lo largo de la literatura se ha podido observar que son diversos los factores sociodemográficos de los cuales se ha investigado su relación con la satisfacción laboral, tales como la edad, el sexo, tipo de contrato, salario, estado civil, número de hijos (Di Nardo, 2005; Álvarez, Arévalo y Miles, 2003; García y Bras Dos Santos, 2008; Fugar, 2007; Hurtado y Villegas, 2005).

Con respecto a la variable a la edad varias investigaciones han conseguido una correlación significativa no lineal entre la satisfacción y este factor, obteniéndose una relación en forma de U, de manera que a las personas de menor edad y las personas de mayor edad son las que presentan mayores niveles de satisfacción (Clark, Oswald y Warr, 1996; Gazioglu, 2002;

Kaiser, 2002; Álvarez, Arévalo y Miles, 2003; Sánchez, Artacho, Fuentes y López - Guzmán, 2007;)

Clark, Oswald y Warr (1996) realizaron una investigación con el objetivo de comprobar si la relación entre la edad y la satisfacción laboral verdaderamente se presentaba en forma de U, y en caso de que la satisfacción laboral mostrara un patrón relacionado con la edad averiguar si esta relación podía ser causada por distintas características demográficas del tipo de trabajo y los valores laborales. También buscaron averiguar si el patrón de salud mental de las edades es paralelo al patrón de satisfacción laboral en las distintas edades.

Para lograr este objetivo los autores utilizaron 5192 empleados en Inglaterra; de esta muestra, 419 sujetos se encontraban entre los 16 y los 19 años, 1296 tenían 20 y los 29 años, 1301 presentaban edades entre 30 y 39 años, mientras que 1234 sujetos tenían entre 40 y 49 años, 724 se encontraban entre los 50 y los 59 años, y los 227 sujetos restantes eran mayores a los 60 años.

Para medir satisfacción laboral se aplicó una encuesta en la que se les preguntaba a los sujetos que tan satisfechos estaban con aspectos específicos de su trabajo y que tan satisfechos se encontraban con su trabajo en general. En cuanto a la salud mental la misma fue analizada por el "General Health Questionnaire" (GHQ) que detecta desórdenes mentales no psiquiátricos (Goldberg, 1972, citando en Clark, Oswald y Warr, 1996). Los resultados obtenidos fueron sometidos a análisis de regresión (Clark, Oswald y Warr, 1996).

En su investigación, los autores no mencionaron las magnitudes de las correlaciones y su significación. Aunque en los resultados señalaron que la edad presentó una relación en forma de U con la satisfacción laboral, tanto la general, como la satisfacción con el pago y la del trabajo en sí mismo. Es decir, los grupos de 16 a 29 años y los de 50 o más eran los que presentaron esta mayor satisfacción (Clark, Oswald y Warr, 1996).

Relacionada con esta investigación Gazioğlu (2002), realizó un estudio con la finalidad de estudiar la relación de cuatro medidas diferentes de satisfacción con el trabajo: (a) satisfacción con la influencia sobre el trabajo; (b) satisfacción con el salario; (c) satisfacción con la sensación de logro; (d) satisfacción con el respeto por parte de los supervisor; con las características individuales de los trabajadores (edad, sexo, educación y estatus marital) y del empleo (ingreso, tamaño de los establecimientos, las horas de trabajo industriales, oportunidades de entrenamiento y seguridad laboral).

Se incluyeron 28.240 empleados que fueron entrevistados a partir de la encuesta de relaciones laborales (1997) WERS97, estos datos fueron obtenidos a partir de una base de datos representativa de los 15,8 millones de empleados británicos ubicados en más de 3000 establecimientos, pero sin embargo no hay una especificación acerca de las características de la muestra.

En cuanto a la edad se observó una relación no lineal entre ésta y las cuatro medidas de satisfacción en el trabajo, en todos los casos la no-linealidad muestra una relación en forma de U con los grupos de edad siendo las personas más jóvenes, que son sujetos de 15 a 24 años ($r=0,30$; $p<0,01$) y las mayores de 50 a 65 años de edad ($r=0,37$; $p<0,01$) los más satisfechos. El autor propone una explicación para la forma en U de esta relación, y es que los trabajadores jóvenes pudieron sentirse satisfechos porque tenían poca experiencia sobre el mercado laboral para juzgar su propio trabajo y, en cuanto al aumento de satisfacción en las personas mayores, se propuso que esto pudo ser consecuencia de que mientras mayor es la edad más limitadas eran las opciones de trabajo alternativas y menores eran las ambiciones personales y por tanto mayor es la satisfacción laboral. En cuanto al sexo se observó que el coeficiente de regresión para los hombres es el único que es negativo y estadísticamente significativo en todas las medidas de satisfacción laboral. La mayor estimación del coeficiente de esta variable es la satisfacción con la cantidad de salario ($r= -0.244$; $p<0,01$), lo que indica que el hombre se encuentra más satisfecho con este aspecto de su trabajo en comparación con las mujeres. Una explicación para este resultado puede ser el hecho de que hombres y mujeres tienen diferentes expectativas de sus trabajos, mas aun sus grupos de comparación suelen ser diferentes.

En cuanto a la variable de nivel de educación se observa que el porcentaje de aquellos que están satisfechos con sus puestos de trabajo es mayor para la categoría que posee el nivel más bajo de educación; este resultado se confirma en el análisis de regresión ya que las personas con “un grado y postgrado” ($r = -0,275; p < 0,01$) y “con un nivel de instrucción” ($r = -0,155; p < 0,01$) muestran su mayor descontento a nivel de la influencia sobre su trabajo. Por último Gazioğlu (2002), reporta en cuanto al estatus marital que los empleados casados se encontraron menos satisfechos con las cuatro medidas de satisfacción en comparación con los solteros siendo su mayor insatisfacción la relacionada con la cantidad de salario ($r = -0,404; p < 0,01$).

En esta línea, Álvarez, Arévalo y Miles (2003) realizaron un estudio con la finalidad de analizar cómo las características del entorno laboral de un trabajador, pueden afectar su nivel de satisfacción laboral. Se analizaron los elementos contextuales como características demográficas: sexo, edad, nivel educativo, estado civil, un indicador de si tiene hijos, zona geográfica y tamaño de la localidad donde residen y otras como: tipo de relación contractual existente entre el trabajador y la empresa, tamaño de la empresa, posición que ocupaba dentro de la jerarquía organizacional, asistencia a cursos de formación por parte de la empresa, antigüedad, nivel de ingresos que recibía, si manejaba personal o no, horas de trabajo, modo de organizar el trabajo, servicios sociales con que contaba el trabajador, si tenía participación en las decisiones, y los sistemas de comunicación existentes en la organización.

La muestra utilizada fue de 5.000 empleados españoles mayores de 16 años, a quienes se les efectuó una encuesta personalizada que se extendió por todo el territorio español, con excepción de las localidades de Ceuta y Melilla, quedando delimitada la población a sujetos asalariados tanto en el sector público como el sector privado.

En cuanto a los resultados hallados, se observó un comportamiento en U con respecto a la edad: los empleados más jóvenes y los mayores fueron los que reportaron una mayor probabilidad de declarar niveles altos de satisfacción laboral ($r = 0.265, p < 0.01$) para los trabajadores entre 16 y 25 años de edad y

($r= 0.241$, $p< 0.01$) para los trabajadores entre 46 y 55 años (Álvarez, Arévalo y Miles 2003).

Adicionalmente, el hecho de ser mujer ($r=0,12$; $p= 0,005$), estar casado ($r=0,16$; $p=0,01$) y tener hijos ($r=0,18$; $p=0,01$) afecta positivamente a la probabilidad de niveles elevados de satisfacción. También se encontró que a mayor nivel educativo, mayor probabilidad de insatisfacción ($r= -0.227$, $p< 0.01$) para universitarios, estudiantes universitarios ($r = -0,133$, $p< 0.01$) y con bachillerato ($r = -0.085$, $p< 0.01$). Dicho en otras palabras, los empleados con mayor nivel educativo pueden presentar mayores expectativas laborales, lo que genera una mayor exigencia del entorno para alcanzar un determinado nivel de satisfacción. Este hallazgo permite afirmar que un trabajador en un rango de edades entre 36 y 45 años, soltero, sin hijos, y con estudios avanzados presenta un mayor nivel de expectativas con respecto a su trabajo lo que hace, con mayor probabilidad, que esté menos satisfecho que un trabajador con otras características demográficas.

Di Nardo (2005), realizó una investigación con la finalidad de evaluar influencia de la edad, sexo, nivel educativo, antigüedad en la profesión, nivel de cargo y comunicación interna en la satisfacción laboral.

La muestra estuvo constituida por 268 sujetos con edades comprendidas entre los 21 y 53 años, pertenecientes a una institución financiera transnacional ubicada en Caracas que fueron seleccionados mediante un muestreo estratificado, y donde el 87,33% eran empleados sin cargos gerenciales y el restante 12,7% estaba representado por sujetos que poseían algún cargo gerencial.

Se procedió a la aplicación de una serie de instrumentos, entre los cuales se debe mencionar en primer lugar un cuestionario breve de satisfacción laboral de Melia y cols. (1990, citado en Di Nardo, 2005). Por otro lado, se utilizó el cuestionario para medir la comunicación interna que presentan los empleados dentro de la organización, estas proposiciones de la consultora GF asesores evalúan diferentes dimensiones que responden a las necesidades expresadas por la propia empresa y que son nombradas como (a) patrones de

comunicación; (b) barreras para la comunicación y (c) retroalimentación (Di Nardo, 2005).

En cuanto al análisis de resultados, Di Nardo (2005) reportó que al realizar los cálculos la edad, tuvo una correlación moderada y significativa con la antigüedad; es decir, altos niveles de edad se relacionaban con altos niveles de antigüedad en la profesión ($r=0,65$; $p=0,000$); sin embargo, la autora no encontró evidencia suficiente para respaldar su hipótesis de que entre la edad y la satisfacción laboral manifestada por los empleados existe una correlación positiva y significativa ($r=0,019$; $p=0,660$). Sin embargo, la autora afirma que la variable edad se ha descrito como una variable que falla para explicar una proporción sustancial de la varianza medida de satisfacción laboral ya que la edad es una variable cronológica y no un predictor exacto de la satisfacción laboral; otra probable explicación a la ausencia de esta asociación es que según Di Nardo (2005), la relación entre la satisfacción laboral y la edad ha sido descrita constantemente en la literatura como una asociación en forma de “U”, razón por la cual el modelo de regresión lineal utilizado en la presente investigación no detectaría tal covariación.

En el caso de la variable sexo, Di Nardo (2005) encontró que está no ofrece un efecto no significativo en la explicación de la varianza de la satisfacción laboral que presentan los empleados de una institución financiera en la ciudad de Caracas ($\beta=0,009$; $p=0,819$).

Es así como Di Nardo (2005), concluyo que su muestra de estudio mostro altos niveles de satisfacción y encontró que las variables que mejor predicen la satisfacción laboral fueron: (a) comunicación vertical ascendente y accesibilidad en el trabajo ($\beta=0,73$; $p=0,000$), de forma que a mayor comunicación vertical ascendente mayor será la satisfacción laboral; (b) nivel educativo, por lo que a menor nivel educativo mayor será la satisfacción laboral ($\beta=-0,21$; $p=0,000$); (c) barreras en la comunicación, lo que indica que a mayor numero de barreras menor será la satisfacción ($\beta=-0,11$; $\beta=0,009$); y por último (e) nivel de cargo, sugiere que mientras el puesto sea mayor, más alta será la satisfacción laboral ($\beta=0,11$; $p=0,02$).

Al igual que Di Nardo, Hoil (2008), tampoco encontró una relación significativa entre edad y satisfacción laboral; en su investigación buscó determinar los predictores de la satisfacción laboral en una muestra de 89 profesores de tiempo completo de la Universidad de Linda Vista y sus planteles en Mérida y Tuxtla Gutiérrez, en Chiapas México. El autor tenía como hipótesis que los factores ligados al funcionamiento interno de los docentes como: (a) nivel de agrado por el trabajo docente; (b) la autoestima y (c) el involucramiento en roles familiares y hogareños no predicen la satisfacción laboral del docente. A su vez el investigador planteó que las variables demográficas : (a) sexo; (b) estado civil; (c) edad y (d) años de experiencia docente, no se encontraban asociadas con la satisfacción laboral, siendo solo los factores externos asociados al trabajo docente los que mantenían una hipótesis de asociación con la satisfacción laboral, entre estos factores se pueden mencionar (a) el reconocimiento de logros; (b) la equidad en el trato laboral; (c) las condiciones laborales y (d) la supervisión docente.

Para esto se procedió a la aplicación de un instrumento de satisfacción laboral de docentes salvadoreñas creado por Salazar y Rodríguez (2002) y que fue modificado por Delgado (2003; citado en Hoil, 2008).

En cuanto al análisis de resultados, tal cual como enunció el autor en sus hipótesis, ni la edad ni los años de experiencia en la profesión se encontraron asociados con la satisfacción laboral, pero estas variables si se encontraban asociadas entre sí ($r=0,795$; $p=0,000$), por lo que a mayor edad mayor también es el número de años de experiencia que tiene el docente.

Como se puede observar en la evidencia empírica reportada no hay acuerdo entre la relación de la edad y la satisfacción laboral, por lo que se considerara esta variable dentro del presente estudio, dado que hay investigaciones que reportaron ausencia de relación y otras que reportaron una relación en "U". Para efectos de este estudio y en congruencia con el diseño de investigación planteado se mantendrá la hipótesis de que existe una correlación positiva entre la edad y la satisfacción, por lo que a mayor edad reportada por el docente se espera mayor satisfacción laboral. No obstante, posteriormente una vez analizados los datos se realizaran los cálculos

estadísticos pertinentes para verificar si tal como lo señalan Clark, Oswald y Warr (1996), Gazioğlu (2002) y Álvarez, Arévalo y Miles (2003), la relación entre satisfacción y edad es en forma de “U”.

Una de las variables sociodemográficas de mayor interés en la predicción de la satisfacción laboral y que no ha sido mencionada hasta este punto es el salario, que es definido por la ley orgánica del trabajo en Venezuela (1999) como la remuneración devengada por el trabajador en forma regular y permanente por la prestación de su servicio.

Álvarez Arévalo y Miles (2003) en su investigación previamente mencionada, encontraron que un trabajador estaba más satisfecho si su salario estaba por encima de lo que se paga en promedio en el mercado a un trabajador de su misma categoría ($r = 0.247$, $p < 0,01$).

De la misma manera, Gazioğlu (2002), indicó que en cuanto a las características del empleo que fueron relacionadas con la satisfacción laboral, vale la pena destacar los factores relativos a la ocupación y composición industrial, ya que en el caso del sector de la educación la relación con la dimensión de influencia sobre el trabajo no fue significativa ($r = -0.014$; $p > 0,01$), pero sin embargo los empleados del sector educación parecen insatisfechos con su salario ($r = -0,153$; $p < 0,01$) pero muy satisfechos con su sentido del logro ($r = 0,269$; $p < 0,01$) y con el respeto de sus supervisores ($r = 0,129$; $p < 0,01$).

Simo, Sallan y Fernández (2008) realizaron una investigación que tuvo como objetivo estudiar las relaciones entre el compromiso organizativo y la satisfacción con el trabajo con la intención de abandonar la universidad, comparando al profesorado universitario a tiempo completo con el profesorado a tiempo parcial. Es así como el estudio empírico implicó un análisis de los predictores de la satisfacción con el trabajo y el compromiso organizacional.

La muestra estuvo constituida por 225 profesores de la Escuela Técnica Superior de Ingenierías y Aeronáutica de Terrassa (ETSEIAT), perteneciente a la Universidad Politécnica de Cataluña, España. El 26,67% de la muestra

perteneció a profesores que laboraban a tiempo parcial dentro de la universidad (Simo, Sallan y Fernández, 2008).

Con respecto al instrumento utilizado, el mismo fue administrado a través de internet en formato php. Finalmente con una moderada tasa de respuesta (40%) se obtuvo un total de 91 encuestas válidas, de las cuales el 38,33% eran profesores a tiempo parcial y el restante 41,21% correspondientes a profesores a tiempo completo. Este instrumento constaba de tres secciones: (a) variables demográficas del informante (edad, sexo, su experiencia laboral en la universidad, tipo de contrato y sueldo base al momento de la entrevista); (b) la segunda sección estaba compuesta por 30 reactivos que permitieron evaluar los constructos utilizados en la investigación (compromiso organizativo, satisfacción con el trabajo, involucración con el trabajo, carga de trabajo, conflicto de roles, ambigüedad de trabajo, soporte supervisor, compañerismo, rutina y autonomía).

Es así como los autores encontraron en su análisis de regresión una influencia positiva del salario sobre la satisfacción con el trabajo, por lo que a mayor salario devengado mayor es la satisfacción que mostraron los docentes con su trabajo ($\beta=0,435$; $p=0,001$), sin embargo tal influencia significativa no se encontró para el compromiso organizativo en su investigación ($\beta=0,107$; $p=0,212$). En este sentido, la evidencia empírica apunta a la formulación de la hipótesis de que a mayor salario perciba un docente mayor será la satisfacción reportada.

Por otro lado en cuanto a otras variables sociodemográficas Simo, Sallan y Fernández (2008) encontraron que las mujeres presentan mayores niveles de satisfacción con el trabajo docente a tiempo completo ($\beta=0,172$; $p=0,001$) y esto también se cumple en aquellos casos que sean docentes femeninas a tiempo parcial ($\beta=0,373$; $p=0,001$).

Pese a esto últimos hallazgos, Galaz (2003) plantea que la relación entre el sueldo percibido y la satisfacción laboral no es tan clara a lo largo de la literatura. Esto debido a que la importancia que conlleva el dinero para la satisfacción laboral global, depende de la adaptación que tenga el trabajador con respecto al monto de su sueldo y la utilidad que tenga este para la

supervivencia del individuo. Es decir, los niveles absolutos del sueldo podrían ser menos importantes en la generación de satisfacción laboral si se le compara con los juicios que emiten los trabajadores acerca de la justicia que representa su sueldo en comparación con un grupo de referencia particular.

A efectos de la presente investigación, se incluirán como variables sociodemográficas la edad y el salario, ya que la evidencia no deja claro si estas pudieran comportarse como predictor de la satisfacción laboral. No se incluirán variables como el sexo dentro del modelo debido a los resultados contradictorios en la literatura y a que según el Instituto Nacional de Estadísticas ([INE], 2001), aproximadamente unos 24.396 docentes Venezolanos son del sexo femenino, dato que corresponde al 85% de la población de maestros de educación básica.

Por otro lado entre las variables organizacionales que han sido vinculadas con la satisfacción laboral se encuentra el tipo de institución, en la que se desempeña la persona (pública o privada), ya que se ha encontrado de manera frecuente que los trabajadores que laboran en organizaciones privadas y combinadas presentan mayores niveles de satisfacción que aquellos que laboran solo en instituciones públicas (García y Bras Dos Santos, 2008; Sönmezer y Eryaman, 2008).

Como tipo de institución se entiende a una dicotomía que divide a las organizaciones en empresas públicas y privadas; en este sentido, por ejemplo Codignola (1946), define que las instituciones que proveen educación pública son aquellas que están a cargo del gobierno, quien llega a proporcionar la planta física y docente, y hasta materiales didácticos, para la realización de los estudios y por tal motivo generalmente existen entidades de la administración pública, relacionados con el sistema educativo tales como los departamentos o ministerios de educación. Al contrario, las instituciones privadas no dependen del gobierno y estas mismas le pertenecen a particulares que son los encargados de proveer los recursos y asegurar el funcionamiento de las mismas.

En este punto, un trabajo relevante es la investigación de Alvarado y Montenegro (2000), que tuvo como objetivo determinar los niveles de

satisfacción laboral de las Escuelas de Educación de dos instituciones de educación superior en la ciudad de Caracas, una del sector privado, Universidad Católica Andrés Bello (UCAB), y otra del sector Público, Universidad Central de Venezuela (UCV). Para la realización de la investigación se consideró la Teoría Bifactorial de Herzberg.

El estudio se desarrolló en dos etapas: primero se aplicó una entrevista abierta a una muestra de 30 docentes, 15 de la UCV y 15 de la UCAB, seleccionados al azar. A partir de las respuestas de las dos preguntas realizadas lograron enlistar los factores que generaban satisfacción e insatisfacción en el ámbito laboral de estos docentes. Posteriormente, construyeron un cuestionario con escala tipo Likert.

El cuestionario se aplicó a una muestra de 87 docentes de estas escuelas de educación, 50 de la UCV y 37 de la UCAB. Es así como, aun cuando no se reportan los estadísticos utilizados, los autores indicaron que no se encontraron correlaciones significativas entre los niveles de satisfacción y las variables edad, titulación alcanzada y dedicación a la docencia. Y además como resultado global se obtuvo que los docentes de la UCAB (universidad privada) se encontraron satisfechos y los de la UCV (universidad pública) ni satisfechos ni insatisfechos, por lo que el tipo de institución no fue un determinante de la satisfacción dentro de esta investigación.

Por otro lado, otro de los estudios relevantes en la satisfacción laboral de docentes venezolanos fue realizado por Medina (2003), quien se propuso diagnosticar y comparar los niveles de satisfacción laboral de los docentes de primera, segunda y tercera etapa y media y diversificada que laboraban en organizaciones educativas oficiales y privadas del área metropolitana de Caracas. La fundamentación teórica del estudio fue la teoría de Herzberg, et. al. (1959); la población seleccionada fueron los docentes de aula pertenecientes a escuelas básicas, media y diversificada. La muestra estuvo compuesta por 164 docentes de instituciones oficiales y 172 de instituciones privadas. Los resultados mostraron elevados niveles de satisfacción con los factores motivadores mientras que presentaron bajos niveles de satisfacción con los factores de mantenimiento. Así mismo, los docentes de organizaciones

privadas obtuvieron mayores niveles de satisfacción general que los docentes de organizaciones oficiales ($t= 5,60$; $p= 0,001$).

En su investigación, Sönmezer y Eryaman (2008), se plantearon como objetivo determinar si existían diferencias en la satisfacción laboral entre los maestros de escuelas públicas y los maestros transferidos a escuelas privadas desde escuelas públicas debido a jubilación o renuncia.

Para alcanzar su objetivo, los autores utilizaron el Cuestionario de Satisfacción Laboral de Minnesota. El instrumento fue distribuido en una muestra de profesores de escuelas públicas que trabajaran en las ciudades de Amasya, Corum, Sivas y Tokat de Turquía, la misma estaba constituida en un 47% por profesores que trabajan en cursos privados de preparación para exámenes, un 41% por profesores de escuelas públicas y un 11% por profesores de escuelas privadas (Sönmezer y Eryaman 2008).

Una vez devueltos los cuestionarios los datos obtenidos fueron sometidos a análisis estadísticos de t de student y correlaciones de Pearson. Los autores encontraron que existían diferencias estadísticas significativas entre los profesores que trabajaban en instituciones públicas y privadas, siendo estos últimos los que presentan una mayor satisfacción ($t= -3,935$; $p=0,000$). También se consiguió que los profesores que fueron transferidos de colegios públicos a instituciones privadas presentaban mayores niveles de satisfacción ($t= -1,976$; $p= 0,049$) que aquellos que ya trabajaban en instituciones privadas, los autores mencionan que pareciera los factores que afectaban la satisfacción de los profesores transferidos, mejoraron debido a esta transferencia de institución, estos factores fueron el salario, el estatus social, relación empleador-empleado, la creatividad y el mejoramiento en la condiciones de trabajo (Sönmezer y Eryaman 2008).

En cuanto al salario, fue el factor que creó mayor diferencia en la satisfacción laboral entre ambos tipos de instituciones. El estatus fue el segundo factor en presentar una mayor diferencia, sobre todo en los profesores que son transferidos de escuelas públicas a privadas los cuales percibieron esto como un cambio positivo en su estatus social. Las oportunidades de ascenso también fueron un factor importante de diferencia.

El único factor que se consiguió más alto en profesores de instituciones públicas que privadas fue seguridad de trabajo, como resultado de la débil seguridad laboral que hay en las instituciones privadas, ya que los maestros de escuelas públicas consiguen contratos permanentes con el estado (Sönmezer y Eryaman 2008).

Entre otros resultados los investigadores también encontraron que no existían diferencias significativas entre los profesores que se transfirieron de escuela públicas a privadas por razón de jubilación a aquellas que se transfirieron debido a renuncia, los autores explican que la causa de esto es que aunque ambos grupos salieron de sus instituciones públicas, ambas tenían las mismas expectativas, y estas eran satisfechas en las instituciones privadas en la misma proporción (Sönmezer y Eryaman 2008).

Por último, Sönmezer y Eryaman (2008) encontraron que los factores que causaron diferencias en la satisfacción de profesores que siempre trabajaron en instituciones públicas y los profesores que fueron transferidos a éstas, fueron la independencia, condiciones de trabajo, autoridad, seguridad de trabajo y relaciones empleador-empleado. Esto permite inferir que el trabajar en una escuela privada se encuentra asociado con un mayor salario y lo contrario para las instituciones públicas.

Un último factor organizacional, que ha sido mencionado frecuentemente en la literatura como predictor de la satisfacción laboral es los años de experiencia que se tengan en una profesión. Es así como Anaya y Suárez (2006) realizaron una investigación que tuvo como objetivo estudiar las diferencias que se presentaban en la satisfacción laboral en los profesores de educación infantil, primaria y secundaria dependiendo del sexo, la antigüedad en el ejercicio de la profesión y la etapa educativas en la que se desenvuelven.

La muestra utilizada por los investigadores fueron 2562 profesores distribuidos a lo largo de España. De esta muestra 78% trabajaban en centros públicos y 22% en centros privados, y el 68% eran mujeres y el 32% restante eran hombres. En cuanto a la etapa educativa el 24,5% trabajaba en educación infantil, 45,5% en educación primaria y 30% en educación secundaria. Y por último, 25,5% llevaban menos de 5 años de ejercicio 21,5%

llevaban entre 5 y 10 años ejerciendo el 53% ya llevaba más de 10 años ejerciendo la profesión (Anaya y Suárez, 2006).

Con respecto al instrumento utilizado en la investigación, se usó la Escala de Satisfacción Laboral versión para los Profesores (ESL-VP). En cuanto a los resultados los investigadores concluyeron que los profesores de secundaria se encontraban menos satisfechos laboralmente, en cambio los profesores de la etapa infantil se encontraban más satisfechos. Simultáneamente se consiguió la satisfacción decrece a medida que van aumentando el número de años de ejercicio ($r=-0,18$; $p=0,002$).

Por otro lado, Linde, Martínez, Obregozo y Rodríguez (2009), realizaron una investigación con la finalidad de analizar el grado de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que trabajaban en un hospital médico-quirúrgico y establecer los factores sociodemográficos y profesionales relacionados con la misma.

Para esto, seleccionaron aleatoriamente 75 profesionales de enfermería del Hospital Médico Quirúrgico de la Ciudad Sanitaria Virgen de las Nieves, de Granada, España. Entre los instrumentos utilizados destacó un cuestionario de datos sociodemográficos y organizacionales que contenía preguntas sobre la situación personal y profesional de cada persona que entró en el estudio; y otra escala de satisfacción laboral.

En cuanto al análisis de resultados los autores encontraron que mientras mayor fue el tiempo que tenían las enfermeras en la profesión menor es el grado de satisfacción profesional reportado ($r=-0,331$; $p= 0,050$).

Tras esta revisión de estudios que relacionan las variables organizacionales: tipo de institución y años de experiencia en la profesión con la satisfacción laboral, a efectos de la presente investigación se partirá de las siguientes hipótesis: (a) trabajar en una institución privada o combinada (pública y privada) genera una mayor satisfacción laboral; (b) trabajar en una institución pública se encuentra asociado con menor satisfacción laboral en docentes y (c) mientras mayor sean los años de experiencia en la profesión docente menor será la satisfacción laboral reportada.

Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral no solo ha sido asociada con factores demográficos u organizacionales, pues también se le ha vinculado con otras actitudes laborales. Una de estas variables psicológicas que más se ha relacionado con la satisfacción laboral, es el compromiso organizativo que tienen los empleados hacia la empresa a la que pertenecen (García y Bras Dos Santos, 2008).

Según Gallardo y Triadó (s.f), el interés por el estudio del compromiso organizacional inició alrededor de los años 60 principalmente en el campo de la sociología, para luego ser adoptado por disciplinas como la psicología social y posteriormente la psicología industrial-organizacional.

Varias han sido las definiciones tanto conceptuales como operacionales que se le han dado al compromiso organizacional. Mathieu y Zajac (1990; citado en Bayona, Goñi y Mandorrán, s.f) tras realizar una exhaustiva investigación en el campo del compromiso organizacional indican que las diferentes medidas y definiciones del término tienen en común el considerar al compromiso como una actitud laboral que implica un vínculo o lazo del individuo con la organización.

Considerar al compromiso organizacional solo como un vínculo o apego del empleado con su organización, coloca al constructo como un fenómeno unidimensional. No obstante, la concepción del compromiso como un fenómeno multidimensional se ha ido fortaleciendo paulatinamente (Omar y Florencia, 2008).

Entre las definiciones multidimensionales del compromiso organizacional, se encuentra la de Allen y Meyer (1990), quienes indicaron que el compromiso organizativo se refiere al grado con que las personas se identifican, están involucradas con sus empresas y dispuestas a continuar trabajando en ellas. Es decir, el compromiso organizacional implica una identificación afectiva, conductual y normativa de la persona con su organización (Yaber, 2006).

Para Omar y Florencia (2008), el compromiso afectivo hace referencia a los lazos emocionales que unen al individuo con la organización. En el proceso de formación de tales vínculos interviene la valoración que hace el empleado del apoyo y los beneficios recibidos por parte de su empresa. Si sus evaluaciones son favorables, comenzará a percibir los objetivos de la empresa como si fueran sus propios objetivos y deseará seguir perteneciendo a la misma porque la considera parte de su vida.

El compromiso de continuidad o conductual implica una concientización por parte del trabajador de los altos costos que generaría el hecho de dejar la organización. El proceso de formación de este tipo de compromiso se basa en un análisis costo-beneficio, ya que el empleado evaluará los sacrificios realizados hasta ese momento, los prejuicios que traería a su vida personal si abandonara el empleo y las posibilidades concretas de encontrar un nuevo empleo. Si los costos de dejar la organización son mayores que los beneficios, entonces el empleado se mantendrá en la empresa por necesidad, más que por un deseo genuino (Omar y Florencia, 2008).

Por último, Omar y Florencia (2008) señalan que el compromiso normativo hace alusión al sentimiento de deber o la obligación de permanecer en la organización. En la formación de este tipo de compromiso, tiene un valor preponderante la socialización a la que estuvo sometida el sujeto; vale decir, el respeto por las normas, la valoración de los grupos de pertenencia y la lealtad al empleador.

A efectos de la presente investigación se considera pertinente la propuesta de Allen y Meyer (1990), anteriormente mencionada, por ser la conceptualización más reportada a lo largo de la literatura revisada y porque la misma posee un mayor respaldo empírico en comparación con el resto de aproximaciones conceptuales.

Una vez definido el compromiso organizativo, García y Bras Dos Santos (2008), indican que desde un punto de vista práctico se debe tomar en cuenta las diferencias y semejanzas entre el compromiso organizativo y satisfacción laboral, ya que los empleados comprometidos con la organización y satisfechos con su trabajo suelen garantizar una mejor contribución del desempeño.

En esta línea, Hurtado y Villegas (2005), señalan que tanto el compromiso organizacional como la satisfacción laboral son actitudes organizacionales, por lo que en algunos casos se les tiende a confundir; sin embargo, son diferentes. El compromiso organizacional es un constructo más global, que refleja una respuesta afectiva general hacia la organización. Por su parte, la satisfacción implica una respuesta hacia el trabajo o hacia aspectos del mismo (Mowday, Steers, y Porter, 1979; citado en Hurtado y Villegas, 2005).

Entre las investigaciones que tratan de evaluar esta relación entre ambos constructos se encuentra la de Mañas, Salvador, Boada, González y Agullo (2007) realizaron una investigación con el objeto de analizar la repercusión que tienen la satisfacción laboral, el bienestar psicológico y la satisfacción por la vida sobre el compromiso. Ellos esperaban encontrar que estas tres variables, pronosticaran el compromiso, siendo la satisfacción laboral la de mayor peso; por otro lado también supusieron que los niveles de satisfacción en el trabajo aumentaban en la medida en que disminuía la infelicidad en los trabajadores. Para este estudio seleccionaron una muestra de 697 empleados de la administración pública española. La muestra estaba compuesta por 346 hombres y 351 mujeres con edades comprendidas entre los 24 y 68 años de edad.

Se aplicaron una serie de cuestionarios, dentro del horario de trabajo, y en presencia de al menos un investigador, quien garantizaba la confidencialidad de la información y era el encargado de aclarar dudas a los examinados; el compromiso organizacional y la satisfacción laboral fueron medidas con dos escalas que seguían un formato de respuesta tipo Likert.

Se obtuvo que la satisfacción laboral mostró una correlación significativa con el compromiso organizativo ($r=0,404$; $p=0,000$); a la vista de los resultados obtenidos los autores indican que la satisfacción laboral desempeña un papel decisivo en el compromiso organizacional que los empleados establecen con su ocupación (Mañas et. al, 2007).

Otro estudio que indagó sobre la relación de estas dos variables fue el realizado por Ehsan, Nawab, Naeem y Qaiser (2010), ya que tuvo el objetivo de

determinar cuál era el efecto de la satisfacción con distintas dimensiones del trabajo en el compromiso organizacional percibido en universidades públicas de Pakistán. Al mismo tiempo los investigadores también evaluaron que tan comprometidos se encontraban estos profesores con sus universidades, y su satisfacción con distintas dimensiones de su trabajo.

Para alcanzar el objetivo, los investigadores utilizaron una muestra de 331 profesores universitarios (universidades públicas) de Pakistán, de las cuales no se da descripción sobre su sexo, edad u otras características demográficas. Los participantes participaron voluntariamente al devolver los cuestionarios (se enviaron 650 en total) que les fueron administrados por distintos medios, como internet, por correo postal y en persona.

Los datos obtenidos fueron analizados por medio del método de regresión múltiple stepwise; encontrando que la satisfacción con el trabajo en sí mismo ($r= 0,22$; $p= 0.001$), la calidad de la supervisión ($r= 0,21$; $p=0,001$) y el salario ($r= 0,19$; $p=0,001$) tuvieron un efecto directo, positivo y bajo en el compromiso organizacional de los profesores de la muestra.

En las investigaciones de Mañas et al. (2007) y Eshan et al. (2010), la satisfacción funcionó como predictor del compromiso, sin embargo, Mathieu (1991) afirma que el compromiso organizacional y la satisfacción laboral están recíprocamente relacionados, de manera que el compromiso también incide en la satisfacción, hecho que ha sido reafirmado por otros autores (Loli, 2006; García y Bras Dos Santos, 2008; Simo, Sallan y Fernández, 2008 ; Jaik, Tena y Villanueva, 2010). A efectos de la presente investigación se toma como objeto de estudio la influencia que tiene el compromiso organizacional sobre la satisfacción laboral, ya que es una relación poco trabajada dentro de la literatura, en comparación con la influencia que tiene la satisfacción sobre el compromiso organizativo.

En este sentido se puede tomar como punto de partida la investigación de Loli (2006), quien tuvo como finalidad conocer el compromiso organizacional de los trabajadores no docentes de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas en una muestra de 205 personas (61% del sexo femenino; 39% del sexo masculino), que fueron elegidos al azar.

La hipótesis del investigador, es que existía un compromiso organizacional en los trabajadores no docentes con su centro de trabajo y que este se encontraba relacionado con la satisfacción con el trabajo y factores demográficos como sexo, condiciones laborales, grupos de edad, estado civil y antigüedad en el puesto actual.

Se observó que la satisfacción con el trabajo mostró una correlación significativa y directa el compromiso con el trabajo ($r=0,279$; $p=0,000$) y con sus componentes de compromiso afectivo ($r=0,464$; $p=0,000$) y compromiso normativo ($r=0,161$; $p=0,021$), por lo que a mayor satisfacción laboral mayores eran los lazos afectivos que se establecían con el trabajo y mayores también eran los sentimientos de lealtad a la institución; por otro lado, el compromiso de conveniencia o continuidad refleja una asociación inversa con la satisfacción con el trabajo ($r=-0,279$; $p=0,000$), es decir, a mayor conciencia tenía la persona respecto a la inversión en tiempo y esfuerzo que se perderían en caso de dejar la organización para encontrar otro empleo, menor serían las respuestas afectivas generales ligadas al trabajo actual. También se encontró una correlación entre compromiso afectivo y normativo ($r=0,355$; $p=0,000$), por lo que a mayor lazos emocionales forjara la persona con la organización mayor sería la creencia de lealtad con la institución universitaria (Loli, 2006).

En cuanto a las variables sociodemográficas, el autor evidenció que no existieron diferencias significativas en cuanto al compromiso organizacional que presentaron hombres y mujeres ($t=-0,772$; $p=0,387$), es decir, en otros términos la variable sexo no se constituyó como una diferenciadora del compromiso organizativo. Para comparar las posibles diferencias que pudieron mostrar los sujetos en cuanto a compromiso organizacional en función de los distintos grupos de edad (21-30; 31-40; 41-50; 51-60), el autor empleó la técnica del análisis de varianza de un factor, encontrando que la edad no fue una variable diferenciadora del compromiso organizativo que presentaban los sujetos ($F=0,749$; $p=0,524$).

Por otro lado, en cuanto a la variable antigüedad en el puesto actual cabe destacar que Loli (2006), encontró que no existieron diferencias significativas entre los distintos grupos (< a 1 año; 1-5; 6-10; 11-12; 21-30; >30

años), por lo que la variable antigüedad de los trabajadores en el puesto actual, no permitió establecer diferencias respecto a algunos factores de compromiso organizacional ($F=0,256$; $p= 0,936$).

Es así como Loli (2006), concluyó que existe una tendencia favorable de los trabajadores hacia el compromiso organizacional; encontrándose una asociación entre satisfacción general con el trabajo y compromiso con el trabajo. Entre tanto, las variables demográficas respecto al compromiso organizacional no arrojaron ninguna relación.

Jaik, Tena y Villanueva (2010) también realizaron un estudio con el objetivo de identificar el grado de satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes de nivel de postgrado, y determinar si había relación entre las dos variables.

Para alcanzar su objetivo los autores utilizaron una muestra de 36 (70% hombres y 30% mujeres) docentes pertenecientes a 22 instituciones, públicas (64%) y privadas (36%), de postgrado de la ciudad de Durango (México) a los cuales se les administró un cuestionario elaborado con base a dos instrumentos: el primero fue la escala de satisfacción laboral del docente (EMSLD) de Barraza y Ortega (2009; citado en Jaik, Tena y Villanueva, 2010), el otro fue el instrumento para caracterizar el compromiso organizacional elaborado por Peña (2005; citado en Jaik, Tena y Villanueva, 2010).

Se realizó un análisis con las 10 variables sociodemográficas que se investigaron en el presente estudio (edad, sexo, tipo de licenciatura, nivel máximo de estudio, antigüedad, régimen de la institución, tipo de plaza, estímulo al desempeño, relación de pareja y número de hijos), a través de los estadísticos de r de Pearson, t de Student y análisis de varianza (ANOVA) de una sola vía, según fuera el caso.

Es así como Jaik, Tena y Villanueva (2010), encontraron una relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral, ya que se evidenció una correlación moderada y significativa ($r= 0,351$; $p= 0,000$), por lo que los autores concluyeron a mayor compromiso organizacional, mayores niveles de satisfacción laboral en los docentes.

Simo, Sallan y Fernández (2008) reportaron que en acuerdo con los antecedentes de su investigación, se evidenció una asociación moderada entre el compromiso organizativo y la satisfacción laboral ($r=0,426$; $p=0,01$). Y de importancia para la presente investigación la alta asociación que muestra la edad con el salario obtenido ($r=0,356$; $p=0,001$) por lo que mayor edad mayor es el salario devengado por los docentes dentro de la organización.

Por otro lado, García y Bras Dos Santos (2008), realizaron una revisión meta-analítica, sobre los datos empíricos existentes en cuanto a la relación del compromiso organizativo-satisfacción en el trabajo; y además detectar la posible existencia de diferencias en el nivel de significación y correlación según el agregado del (a) tipo de organización; (b) sector de actividad; (c) tipo de trabajador; (d) ocupación y (e) región.

Para este estudio se procedió a la búsqueda de artículos de investigación publicados entre 1989 y 2005. Con base a la lectura de los resúmenes de 156 artículos iniciales, fueron seleccionados 95 artículos, y descartados 65 por tratarse de artículos teóricos. A su vez de los 95 artículos seleccionados fueron descartados 37 por no proporcionar información acerca de un coeficiente de correlación de Pearson (r) referido a la relación del análisis, y al respectivo tamaño de la muestra (N), ya que sin uno de estos datos no era posible proceder a los cálculos estadísticos. Finalmente de 58 artículos que quedaron fue posible trabajar con un total de 68 muestras, ya que algunos artículos presentaban más de una muestra.

Es así, como con un intervalo de confianza del 95% en el cálculo de las r promedio, las correlaciones medias halladas entre compromiso organizativo-satisfacción laboral eran significativas tanto para el caso general ($r= 0,56$; $p=0,000$) como para el caso en cual no se incluyeron las grandes muestras ($r=0,53$; $p=0,000$); así los autores afirmaron que existió una relación positiva y significativa entre el compromiso organizativo y la satisfacción laboral, por lo que a mayores niveles de compromiso organizacional mayor satisfacción con el trabajo. Sin embargo, los autores encontraron que esta relación se encuentra influida por variables como el tipo de institución en la que trabajaba el empleado (sector público o privado) y esto debido a que los autores reportan

que la relación entre compromiso y satisfacción es más elevada en instituciones privadas y combinadas ($r=0,54$; $p=0,000$) que en instituciones públicas ($r=0,50$; $p=0,000$).

Otra de las investigaciones relevantes en el campo del compromiso organizacional es la de Bayona, Goñi y Mandorrán (s.f), quienes realizaron una investigación con el objetivo de estudiar el compromiso organizacional como instrumento de gestión de recursos humanos; de manera más específica, este estudio fue realizado en una universidad pública de Navarra (España) y la muestra estuvo conformada por 961 empleados, donde el (70,14%) era perteneciente al personal docente y el restante (29,89%) formaba parte del personal de administración y servicio.

Dentro de esta línea de investigación, los autores mencionados, especificaron cuatro tipos de variables: (a) En el primer grupo se estimó el nivel de compromiso actitudinal o afectivo y de continuidad que los empleados tienen con la organización; (b) variables individuales (edad, sexo, estado civil, número de hijos y habilidades investigadoras del empleado); (c) variables de trabajo (autonomía en la realización del trabajo docente, participación en labores de gestión, la participación en la toma de decisiones que tenga el sujeto dentro de su área de trabajo, satisfacción con la actividad docente y satisfacción con la actividad investigadora); y (d) variables de grupo (clima organizacional).

Bayona, Goñi y Mandorrán (s.f), encontraron que el compromiso afectivo y el compromiso de continuidad no se encontraron significativamente asociados ($r=-0,001$; $p= 0,289$), pero sin embargo el compromiso afectivo si mostró una asociación positiva con la edad ($r=0,179$; $p=0,05$) y con el número de hijos que tuviera el empleado ($r=0,254$; $p=0,01$). Por otro lado, los autores reportaron que el compromiso de continuidad se correlaciono de manera negativa y moderada baja con la edad que tuviera el empleado ($r= -0,241$; $p= 0,01$) por lo que a mayor edad menores puntuaciones dentro del compromiso de continuidad que presenta el empleado, y con el número de hijos que tiene el empleado ($r= -0,144$; $p= 0,05$). Se reportó una asociación entre la satisfacción laboral del docente y el compromiso afectivo ($r=0,303$; $p=0,05$) por lo que el estar satisfecho con la labor de docencia se asocia con altos nivel de compromiso

actitudinal y emotivo con la empresa; mientras que el compromiso de continuidad solo se relacionó con el aspecto de satisfacción con la investigación y con dirección negativa ($r=-0,317$; $p=0,05$).

Los autores concluyeron que en una muestra de empleados universitarios (incluyendo docentes), no existió evidencia suficiente para plantear una posible hipótesis de asociación entre las medidas de compromiso afectivo y compromiso de continuidad; evidencia que sugiere que son dos dimensiones diferentes dentro del constructo de compromiso organizacional. Por último, la edad se consideró, como un antecedente del compromiso.

Para efectos de esta investigación se parte de la hipótesis, que existe una correlación positiva y significativa entre el compromiso organizativo y la satisfacción laboral (García y Bras Dos Santos, 2008; Simo, Sallan y Fernández, Jaik, Tena y Villanueva, 2010).

Por otro lado, el compromiso organizacional al igual que la satisfacción laboral, es una variable que se mantiene relacionada con una serie de factores que pueden ser de naturaleza sociodemográfica u organizacional (Álvarez, s.f; Simo, Sallan y Fernández, 2008)

En este sentido, Álvarez (s.f), realizó una investigación con la finalidad de comparar los empleados a tiempo parcial con los empleados a tiempo completo con respecto al grado de compromiso y sus principales determinantes, para esto, los datos utilizados en este estudio procedieron de la encuesta de calidad de vida en el trabajo (ECVT), en el período del año 2001 al año 2004, el principal objetivo de esta encuesta era obtener información sobre las relaciones sociales de los trabajadores, su situación socio-laboral, sus actitudes y sus valores con respecto al trabajo que desarrollan. El ámbito geográfico de la aplicación de la ECVT fue todo es el territorio español con excepción de Ceuta y Melilla. Eliminando las observaciones con algún valor perdido en algunas de las variables que intervienen en el estudio, el tamaño muestral terminó siendo 3828 observaciones de las que un 8,1% correspondía a trabajadores a tiempo parciales.

Los autores utilizaron el método de regresión jerárquica, obteniendo que existe un efecto positivo de la edad sobre el compromiso organizacional ($r=0,22$; $p=0,001$) por otro lado ni estar casado ($r=0,03$; $p=0,708$) ni tener hijos ($r=-0,010$; $p=0,829$) es una variable diferenciadora de compromiso. Todas las variables que recogen las condiciones laborales muestran una asociación significativa con el compromiso organizacional, de manera tal que a mayor antigüedad en la profesión, mayor compromiso organizacional ($r=0,19$; $p=0,002$). La investigadora reportó que la satisfacción con el trabajo ($r=0,13$; $p=0,02$) y la satisfacción con el salario ($r=0,15$; $p=0,045$), las mismas presentaron una correlación directa con el compromiso organizacional, de modo que a mayores niveles de satisfacción, mayores niveles de compromiso organizacional.

Por otro lado en la investigación ya mencionada de Simo, Sallan y Fernández (2008) estos autores hallaron una influencia positiva y significativa de la edad sobre el compromiso organizacional, por lo que a mayor edad mayor compromiso en los docentes universitarios de la universidad de Cataluña ($\beta=0,109$; $p=0,01$).

Es así como a efectos de la presente investigación, estos estudios son relevantes porque sus resultados obtenidos a partir de una muestra amplia que incluye a la profesión docente permiten formular las hipótesis de que a mayor edad tenga el empleado mayor será su compromiso organizativo y a su vez a mayor experiencia docente mayor compromiso con la institución.

A modo de síntesis de la evidencia empírica previamente expuesta, se puede decir que al tener mayor compromiso organizacional, una mayor edad, un mayor salario, un menor número de años de experiencia en la profesión y al pertenecer a una institución privada, se tendrá un mayor nivel de satisfacción laboral. Adicionalmente se puede mencionar que una mayor edad también se relaciona con mayores niveles de satisfacción laboral y una mayor cantidad de años de experiencia; de igual manera mientras mayor sean los años de experiencia en la profesión y mayor sea el sueldo mayores serán los niveles de compromiso. Por último, aunque no se ha encontrado literatura referente a la posible relación entre el tipo de institución y el compromiso organizativo, se

partirá de la hipótesis de que el trabajar en una institución privada es capaz de generar mayores niveles de compromiso organizacional, esto debido a que la satisfacción y el compromiso son dos constructos que son descritos en la literatura como actitudes laborales capaces de presentar una alta comunalidad a efectos prácticos.

De esta manera y haciendo uso de lo mencionado anteriormente, el objetivo que persigue la presente investigación consiste en: evaluar la influencia que tienen las variables compromiso organizacional, edad, salario, tipo de institución (pública, privada o ambas) y experiencia en docencia sobre la satisfacción laboral en maestras de educación básica, y las posibles relaciones entre ellas, todo esto mediante un modelo de rutas.

El motivo para realizar la presente investigación en el campo educativo es que según Ramírez y D'Aubeterre (2007), Venezuela es un país que ha sufrido cambios importantes desde 1996 en el campo político-social, esto debido a que fenómenos como la alza de los precios del petróleo, la creación de una institucionalidad paralela a través de las misiones, así como la polarización política, son indicadores válidos capaces de alterar el comportamiento social del venezolano. Los aumentos del salario por debajo de lo esperado, el desconocimiento de la contratación colectiva son hechos que han creado un clima de continua polémica en el ámbito educativo, viéndose más afectado por estas políticas las actitudes laborales del maestro (Ramírez y D'Aubeterre, 2007).

Es así, como la presente investigación se convertirá en una herramienta útil para explicar a través de la comprensión de las actitudes laborales, algunos problemas frecuentes en el ámbito docente, que atentan contra el eficiente desempeño de sus labores. Ya que tal como lo expresan Robbins y Judge (2009) aunque la relación entre actitudes y comportamiento no es de tipo causal (en muchos casos la actitud va después del comportamiento), se ha encontrado que sin duda la satisfacción y la insatisfacción laboral traen una serie de consecuencias directas en el desempeño de los empleados.

Esto lo demuestran Judge, Thorensen, Bono y Patton (2001), en su investigación que tuvo como objetivo realizar una revisión tanto cualitativa

como cuantitativa de la relación entre satisfacción y desempeño laboral. Para el análisis cualitativo los autores reconsideraron una serie de 7 modelos que pudieran explicar la posible relación entre satisfacción laboral y desempeño. Mientras que desde un punto de vista cuantitativo se procedió a realizar una revisión meta-analítica en un total de 312 muestras constituidas por un total de 54.417 sujetos.

En cuanto a los resultados cuantitativos, se reportó que la asociación entre satisfacción y el desempeño es promedio ($r=0,18$; $p=0,01$) sin la corrección de artefactos estadísticos o la falta de fiabilidad en las muestras. No obstante, cuando estos detalles son corregidos la correlación se eleva ($r=0,30$; $p=0,01$).

A partir de estos hallazgos Judge, Thorensen, Bono y Patton (2001) concluyen que aunque el estudio de la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño es casi tan antigua como la psicología industrial/organizacional, esta suele ser subestimada y no se considera que en realidad altos niveles de satisfacción son capaces de predecir un alto rendimiento en el trabajo.

A partir de esta investigación de Judge, Thorensen, Bono y Patton (2001), Robbins y Judge (2009), elaboraron un modelo teórico que puede ser generalizado al campo docente. Estos autores consideraron cuatro tipos de comportamientos que pueden surgir como consecuencia de la insatisfacción de un trabajador:

- 1) Salida: el empleado busca salir de la organización, en busca de oportunidades laborales nuevas que generen mayor satisfacción.
- 2) Voz: tratar constructivamente de mejorar las condiciones.
- 3) Lealtad: implica un estado pasivo pero optimista, donde el sujeto mantiene la expectativa de que las condiciones mejoren.
- 4) Negligencia: permitir pasivamente que el contexto laboral empeore y por ende se genera un aumento del ausentismo o la impuntualidad crónica (Robbins y Judge 2009).

Este modelo general nos permite entender la importancia de estudiar el papel que juega la satisfacción laboral en los docentes, ya que esta puede

influir el desempeño profesional que mantienen estos maestros, en la ejecución de sus labores y por ende puede tener una influencia al menos indirecta en la educación que reciben los alumnos de educación básica.

Método

Problema

¿Cuál es el efecto del compromiso organizacional, la edad, el salario, el tipo de institución y la experiencia docente sobre la satisfacción laboral y, cómo estas variables se relacionan entre sí?

Hipótesis

Se pretende verificar las relaciones propuestas en el siguiente diagrama de rutas:

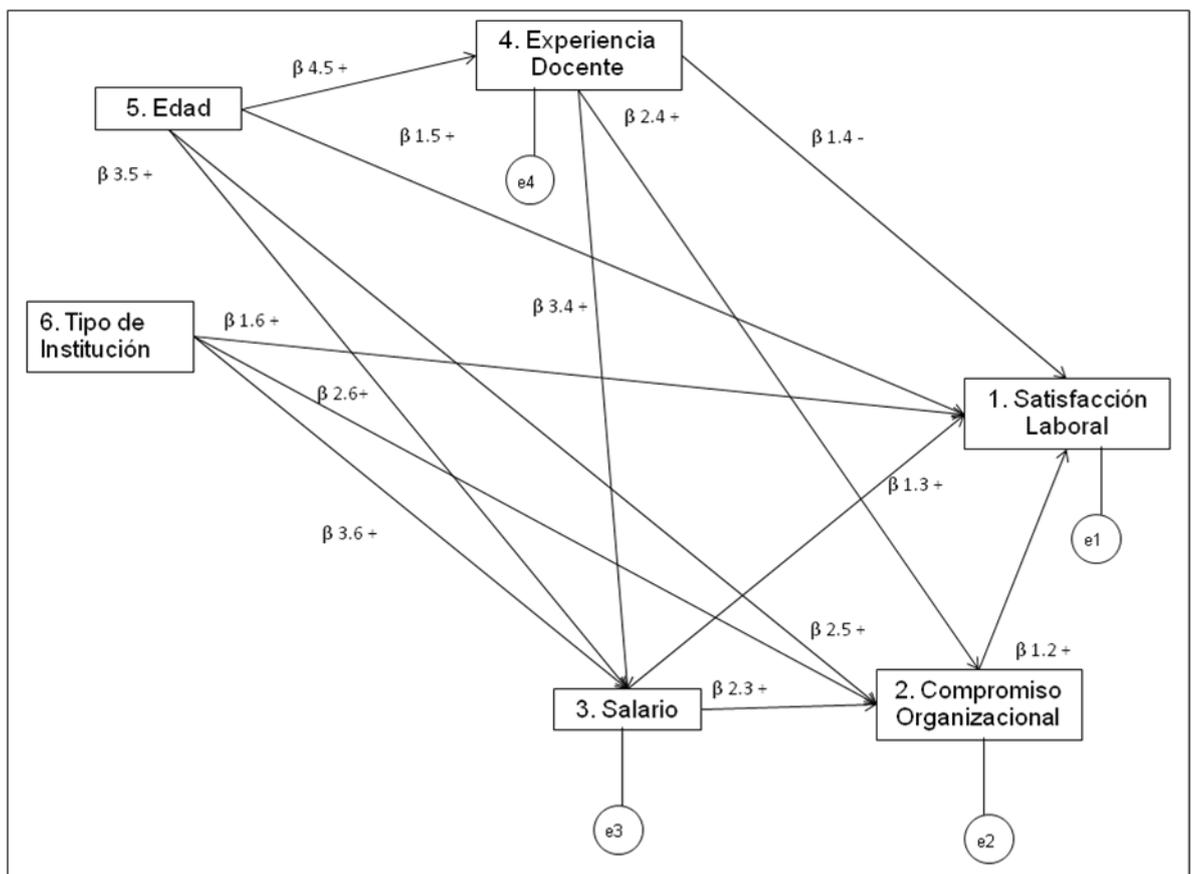


Figura 1. Diagrama de rutas propuesto.

*Tipo de institución: Pública: 0; Privada: 1

Definición de Variables

Variables Endógenas

Satisfacción Laboral

Definición conceptual: estado emocional que engloba la acumulación de todos los sentimientos positivos y negativos que manifiestan los empleados sobre los distintos aspectos de su trabajo (Muchinsky, 2008).

Definición operacional: puntaje obtenido a partir de la escala de satisfacción laboral en docentes venezolanos validada por Ramírez (1997; citado en Ramírez, 2006), constituida por 31 reactivos cuya escala de respuesta va desde altamente insatisfecho hasta altamente satisfecho. La escala se divide en 7 subfactores de satisfacción, los cuales son: (a) satisfacción con los beneficios recibidos y cumplimientos administrativos (SATBEF); (b) satisfacción con las condiciones de trabajo (SATCON); (c) satisfacción con el reconocimiento recibido (SATREC); (d) satisfacción con el ambiente de trabajo y las relaciones interpersonales (SATAMB); (e) satisfacción con las remuneraciones (SATREM); (f) satisfacción con el trabajo en sí mismo (SATRAB); y (g) satisfacción con la autonomía en el trabajo (SATAUT). Y donde un mayor puntaje en cada sub-escala, indica una mayor satisfacción laboral (ver anexo A).

Compromiso Organizacional

Definición conceptual: hace referencia a la identificación afectiva, conductual y normativa de la persona con su organización (Yaber, 2006).

Definición operacional: puntaje total obtenido en la escala de compromiso organizacional traducida y adaptada (muestra venezolana) por Alemán y Gonzales (1997) de la versión original de Allen y Meyer (1990), la cual está constituida por 18 ítems. La escala se divide en tres dimensiones del compromiso: (a) afectivo; (b) permanencia y (c) normativo. Y donde mayor puntaje en cada sub-escala, indica un mayor compromiso organizacional (ver anexo B).

Salario

Definición conceptual: “La remuneración devengada por el trabajador en forma regular y permanente por la prestación de su servicio. Quedando excluidos, percepciones de carácter accidental, las derivadas de la prestación de antigüedad y otros aspectos que no posean un carácter salarial” (Ley orgánica del trabajo, 1999, p. 30)

Definición operacional: reporte otorgado por el encuestado acerca de la cantidad de dinero fija recibida mensualmente por su trabajo docente en instituciones públicas o privadas en la hoja de identificación (ver anexo C).

Experiencia Docente

Definición conceptual: se entiende como la antigüedad que tiene el docente en su desempeño de las labores propias del magisterio (Salazar-Rodríguez, 2001).

Definición operacional: números de años, reportados por el sujeto, de trabajo en docencia de educación básica en la hoja de identificación (ver Anexo C).

Variables exógenas

Edad

Definición conceptual: indica el tiempo transcurrido desde el nacimiento del docente a la fecha en que se realiza el estudio (Hoil, 2008).

Definición operacional: edad medida en años, reportada por los sujetos en la hoja de identificación de las encuestas (ver Anexo C).

Tipo de Institución

Definición conceptual: de acuerdo a Codignola (1946) las instituciones que proveen educación pública son aquellas que están a cargo del gobierno, quien llega a proporcionar la planta física y docente, y hasta materiales didácticos, para la realización de los estudios. Las instituciones privadas no dependen del gobierno y

estas mismas le pertenecen a particulares que son los encargados de proveer los recursos y asegurar el funcionamiento de las mismas.

Definición operacional: reporte de los sujetos acerca de si trabajan en un colegio público o privado.

Tipo de investigación

Según el grado de control que se tiene sobre las variables de estudio, el presente trabajo corresponde a una investigación no experimental, ya que tal cuál como lo define Kerlinger y Lee (2002) se trata de una indagación empírica y sistemática donde no hay control directo sobre las variables de estudio, que en este caso son la satisfacción laboral, compromiso organizacional, experiencia docente, tipo de institución, edad y salario, ya que estas son condiciones que ya ocurrieron o que son inherentemente no manipulables; por otro lado, las inferencias acerca de las relaciones entre variables, se hacen sin una intervención directa, partiendo de la variación concomitante de las mismas.

De manera más específica la presente investigación se justifica como un estudio de campo, ya que se llevará a cabo en el ambiente natural de los sujetos (ámbito educativo), sin hacer intervención en éste (Arnau, 1995).

Por otro lado, en cuanto al grado de elaboración del conocimiento, se desarrolla una investigación causal, ya que se mide la influencia de unas variables sobre otras, intentando establecer relaciones causales entre: compromiso organizacional, satisfacción laboral, edad, años de experiencia docente, tipo de institución y salario y va más allá del establecimiento de asociaciones entre las mismas (Arnau, 1978).

Diseño de Investigación

Dentro de este enfoque se emplea un diseño de rutas, el cual de acuerdo con Kerlinger y Lee (2002) es un modelo causal que se vale de las correlaciones y de un dibujo de diagrama de rutas, con el fin de hacer predicciones (ver figura 1). Entre los requisitos o presupuestos del diseño de rutas propuestos por Sierra-Bravo (1981) se

encuentran, que el modelo o sistema de variables debe ser cerrado o completo, donde cada variable endógena esté determinada por una combinación lineal de las otras variables, además no debe existir multicolinealidad entre las mismas. El modelo debe ser recursivo, es decir, que las relaciones entre las variables han de ser de causa-efecto y en donde el nivel de medida de cada variable debe ser de intervalo o razón; asimismo este tipo de análisis tiene presente el efecto de los errores de medida, pero no los incluye en el modelo (Sierra-Bravo, 1981).

Por último, en cuanto a la dimensión temporal, esta investigación es de tipo transversal, ya que la medición se realizó en un corte puntual del tiempo (Arnau, 1995).

Estrategias de Control

- 1) Condiciones de aplicación de las escalas: todos los cuestionarios fueron respondidos en presencia de los examinadores a fin de evitar que el docente le consultara a otros sus respuestas y garantizar que las mismas se den en el mismo contexto (colegios) y no fuera de éste. Al tiempo que las instrucciones fueron impartidas de forma estandarizada y escrita.
- 2) Tipo de institución: se controló usando la técnica de eliminación, por lo que solo se utilizaron centros de Educación Básica.
- 3) Temporalidad: las escalas se aplicaron en el primer cuatrimestre del año 2012.
- 4) Sexo: esta variable fue controlada por medio de la eliminación ya que según un censo del INE, (2001), de la población total de docentes venezolanos aproximadamente un 85% eran del sexo femenino, utilizándose para esta investigación solo mujeres.
- 5) Permanencia en la institución donde labora: Se le pedirá a los docentes expresamente que en las escalas de satisfacción laboral y compromiso organizacional, den sus respuestas pensando en la institución donde están siendo encuestados, en el caso de que no sea en la que mayor tiempo trabajan.

Población y Muestra

La población a estudiar estuvo conformada por docentes mujeres, activas de Educación Básica de instituciones tanto públicas (manejadas por el gobierno nacional); como privadas. La muestra incluyó 310 docentes, femeninas, con un rango de edad de 21 a 60 años de edad y que laboraban en centros de Educación Básica públicos (48%) y privados (52%), que estaban activas en sus centros en el primer cuatrimestre del periodo académico 2011-2012.

En cuanto al tipo de muestreo que se utilizó, se planteó que la muestra fuera seleccionada a través de un procedimiento no probabilístico, ya que para efectos del presente estudio no se utilizó ningún tipo de muestreo aleatorizado en ninguna de las etapas de la investigación (Kerlinger y Lee, 2002). El muestreo fue de tipo intencional o propositivo ya que la selección de la muestra se caracterizó “por el uso de juicios e intenciones deliberadas para obtener muestras representativas al incluir áreas o grupos que se presuponen son típicos en la muestra” (Kerlinger y Lee, 2002, p. 160).

Por otro lado, para el estudio piloto que se realizó con las escalas de compromiso organizacional y satisfacción laboral se utilizó una muestra de 93 maestras, con edades comprendidas entre 23 y 65 años y pertenecientes a ocho instituciones educativas de la zona Metropolitana de Caracas. Un 60% de la muestra reportó trabajar en colegios privados, un 31% en colegios públicos y un 9% de los participantes ejercía su profesión en ambos tipos de institución.

Instrumentos

Escala de Satisfacción Laboral en Docentes Venezolanos

Para la presente investigación se utilizó la escala de satisfacción laboral desarrollada por Ramírez (1997; citado en Ramírez, 2006) (Ver Anexo A). El instrumento consistió en un cuestionario de 31 ítems, que se encontraba basado en la Teoría Bifactorial de Herzberg (1959) y los reactivos se encontraban presentados en una escala de tipo Likert del 1 al 5, donde 1 significaba altamente

insatisfecho, 2 significaba insatisfecho, 3 indeciso, 4 satisfecho y 5 altamente satisfecho. Sin embargo, tal basamento en la teoría Bifactorial de Hezbert no se evidencio en la operacionalización del instrumento ya que la escala de respuesta empleada permitía manifestar tanto la satisfacción como la insatisfacción como dos polos de un continuo, manteniendo una simetría entre ambos extremos que posibilitaba una mejor manifestación de la variabilidad. Derivándose de tal afirmación, que altos puntajes en la escala se relacionan con una alta satisfacción laboral y puntajes bajos reflejan una insatisfacción laboral.

Este instrumento también presentaba en principio 7 subfactores de satisfacción los cuales son: (a) satisfacción con los beneficios recibidos y cumplimientos administrativos SATBEF (ítems 25, 28 y 31); (b) satisfacción con las condiciones de trabajo SATCON (ítems 1, 2, 13, 16, 19, 20 y 21); (c) satisfacción con el reconocimiento recibido SATREC (ítems 5, 6, 10 y 11); (d) satisfacción con el ambiente de trabajo y las relaciones interpersonales SATAMB (ítems 17, 22, 23, 24, 29 y 30); (e) satisfacción con las remuneraciones SATREM (ítems 14, 15 y 18); (f) satisfacción con el trabajo en sí mismo SATRAB (ítems 7, 8, 9 y 12); y (g) satisfacción con la autonomía en el trabajo SATAUT (ítems 3 y 4). De cada subfactor era posible calcular un promedio general e interpretarlo al igual que con la escala en general (Ramírez, 2006).

En este sentido Ramírez (2006), explico que el proceso de elaboración del instrumento se dividió en dos fases claramente definidas: una dedicada a la construcción de una batería de ítems para determinar los factores relacionados con el trabajo docente, que eran capaces de generar satisfacción o insatisfacción y su posterior selección, la otra al sometimiento de éstos a las pruebas de validez y confiabilidad.

Se realizó entonces una extensa revisión de cuestionarios de satisfacción laboral (incluyendo escalas utilizadas para medir satisfacción en otras profesiones) y además se tomó en cuenta una serie de entrevistas abierta a una muestra de 43 docentes de educación básica del área Metropolitana de Caracas, esto con el fin de brindar mayor seguridad a la escogencia definitiva de los ítems para que estuvieran

lógicamente relacionados con el desempeño laboral de los docentes y las condiciones de trabajo que les agradaban o les desagradaban (Ramírez, 2006).

En cuanto a los indicadores de validez, esta escala fue sometida al juicio de 7 docentes de Educación Básica y tres expertos en el área de psicología social quienes opinaron sobre la pertinencia o no de los ítems, con la finalidad de garantizar la validez de contenido del instrumento. Posteriormente, la versión definitiva del instrumento (31 ítems), fue sometida a un procedimiento de validación de carácter cuantitativo por parte de los expertos, conocido como el método del Coeficiente de Proporción por Rango (CPR), el cual obtuvo un valor de $CPR=0,80$, siendo tal resultado evidencia de la validez del instrumento.

Por su parte, para garantizar la confiabilidad del instrumento, Ramírez (2006) realizó una prueba piloto administrando el instrumento a un grupo de 84 docentes de Educación Básica de planteles públicos del área metropolitana de Caracas. Se calculó el método Alfa de Cronbach, para toda la escala como para cada uno de los factores, derivados del análisis de la estructura factorial del instrumento realizado a través de un análisis de componentes principales con rotación varimax y un autovalor propio superior a la unidad, que ya fueron mencionados anteriormente.

El análisis de resultados arrojó un instrumento que se puede considerar altamente confiable ($\alpha=0,93$) y el coeficiente de confiabilidad por factores va desde 0,73 como mínimo para el factor 4 (SATAUT) hasta 0,87 como máximo para el factor 1 (SATRECT), siendo esto un reflejo de que todos los factores presentan unos niveles de confiabilidad aceptablemente altos (Ramírez, 2006).

Por último, se procedió a determinar el poder de discriminación de los ítems, calculándose la varianza de cada uno de ellos y encontrándose que éstas oscilaban entre 0,85 (la mínima) y 3,34 (la máxima), derivándose de esto que todos los ítems presentan una alta variabilidad y, por lo tanto, un alto poder de discriminación de respuestas (varianza mayor a 0,40).

Posteriormente Ramírez y D' Aubeterre (2007), realizaron una investigación para evaluar los niveles de satisfacción laboral de una muestra de 1473 docentes de

Educación Básica. La finalidad del estudio era comparar si existían diferencias significativas en los niveles de satisfacción laboral de los docentes en comparación con la satisfacción reportada en el estudio de Ramírez (1997; citado en Ramírez y D' Aubeterre, 2007).

Para replicar este estudio, los autores utilizaron la escala de satisfacción laboral en docentes venezolanos de Ramírez (1997; citado en Ramírez y D' Aubeterre, 2007). En la realización de la investigación, se mantuvo la estructura factorial determinada en el estudio mencionado de Ramírez (2006); pero sin embargo se evaluó la confiabilidad de la escala en esta nueva muestra a fin de asegurar que las variables como el tiempo y el contexto no afectaran la consistencia interna del instrumento.

En así como se encontró una alta confiabilidad en el instrumento general ($\alpha=0,94$) y para cada uno de los subfactores, siendo la satisfacción con el reconocimiento obtenido el que presento menor confiabilidad ($\alpha=0,86$) y la satisfacción con respecto a la autonomía laboral el factor con mayor consistencia interna ($\alpha=0,94$).

En ambas investigaciones los autores llegaron a la conclusión de que el instrumento posee buenas características psicométricas, por tanto constituye un instrumento útil para obtener datos confiables y validos sobre la satisfacción laboral de los Docentes de Educación Básica en Venezuela (Ramírez, 2006; Ramírez y D' Aubeterre, 2007).

En la presente investigación se realizó una prueba piloto del presente instrumento con una muestra de 93 maestras, con edades comprendidas entre 23 y 65 años, provenientes de ocho instituciones educativas del área Metropolitana de Caracas (75% colegios privados; 25% colegios públicos). Se obtuvo una consistencia interna de 0,93, estimada con el coeficiente Alfa de Cronbach, para el instrumento general. Se considera que este índice es similar al obtenido por Ramírez (2006) y Ramírez y D' Aubeterre (2007), lo cual indica que existe consistencia interna entre los ítems.

Posteriormente, a fin de completar la validación, se procedió a la exploración de la validez de constructo, a partir de la técnica del análisis de componentes principales, con rotación varimax y como criterio de selección un autovalor de 1,5; y a diferencia de Ramírez (2006) y Ramírez y D' Aubeterre (2007), el análisis arrojó solo cinco factores. En donde el primer factor explica el 32,60% de la varianza, el segundo 12,04%, el tercero 8,87%, el cuarto 6,92% y el quinto 4.91, explicándose así un 65,36% de la varianza total.

En este sentido la evidencia indico que el factor 1 se correspondio con lo que Ramírez (2006) y Ramírez y D' Aubeterre (2007), llamaron satisfacción con los beneficios recibidos y cumplimientos administrativos SATBEF (ítems 21, 25, 26, 27, 28, 31). El factor 2 por su parte (ítems 6, 7, 8, 9, 10, 12,16, 22, 23, 24), se correspondio con los factores de satisfacción con el trabajo en sí mismo SATRAB y con el de satisfacción con la relaciones interpersonales. El factor tres en su mayoría enunció lo que en investigaciones anteriores fue nombrado como satisfacción con las remuneraciones SATREM (2, 13, 14, 15, 18, 19). En el caso del factor 4 se encontró una composición heterogénea en la redacción de los reactivos (ítems 11,17, 20, 29, 30), que se llamará satisfacción con las condiciones de trabajo SATCON al igual que en la investigación Ramírez (2006), aunque no contenga el mismo grupo de reactivos. Por último el factor 5, (ítems 1, 3 y 4) se corresponde con la satisfacción con la autonomía en el trabajo.

Para efectos de la investigación definitiva se decidió corregir la redacción del ítem 19, debido a que este era un reactivo que tendía a mantener una alta carga factorial en todos los componentes. Buscando con esto una adecuación del reactivo con el factor SATREM. Por otro lado el ítem 31 fue redactado nuevamente con la finalidad de adecuarlo al contexto actual, ya que el "Ministerio de Educación y Deportes" fue sustituido por el "Ministerio del Poder Popular para la Educación" (Ver Anexo D). Por último, en cuanto a la consistencia interna de cada uno de estos factores, se evidencio que tal como encontraron Ramírez (2006) y Ramírez y D' Aubeterre (2007), las dimensiones del instrumento suelen mostrar una alta correlación en sí misma y con la escala total, con excepción del factor 2. A continuación, se muestra el análisis de confiabilidad realizado en cada una de las dimensiones obtenidas:

Tabla 1: Análisis de confiabilidad para las dimensiones de la satisfacción laboral.

Factores	Alfa de Cronbach
satisfacción con los beneficios recibidos y cumplimientos administrativos (SATBEF)	$\alpha = 0,90$
satisfacción con el trabajo en sí mismo y con las relaciones interpersonales	$\alpha = 0,58$
satisfacción con las remuneraciones	$\alpha = 0,85$
satisfacción con las condiciones de trabajo (SATCON)	$\alpha = 0,78$
satisfacción con la autonomía en el trabajo (SATAUT)	$\alpha = 0,75$

La baja consistencia interna del factor 2, puede atribuirse a que la prueba piloto del presente instrumento fue realizada con el número de sujetos mínimo requeridos para poner a prueba el instrumento de compromiso organizacional. En este sentido, existe la probabilidad que la estructura factorial del presente instrumento varié en la muestra definitiva y por consiguiente la consistencia interna de los factores obtenidos.

Escala de Compromiso Organizacional

Con la finalidad de medir el compromiso organizacional Allen y Meyer (1990) diseñaron la escala de compromiso afectivo, de continuidad y normativo. Este instrumento contenía 24 ítems, de los cuales 15 están redactados de manera positiva y 9 en forma negativa. Los ítems están distribuidos de manera tal que 8 forman parte del compromiso afectivo (ACS), 8 en compromiso de permanencia (CCS) y 8 en el factor de compromiso normativo (NCS).

Para la construcción del instrumento Allen y Meyer (1990) emplearon una muestra de 256 sujetos norteamericanos, 57% mujeres y 43% hombres seleccionados a partir de dos empresas manufactureras y una universidad. La

consistencia interna reportada para los factores ACS ($\alpha = 0,87$), CCS ($\alpha = 0,75$) y NCS ($\alpha = 0,79$). Para aproximarse a la validez de constructo los autores utilizaron un análisis de componentes principales con rotación varimax y se utilizó como criterio de selección un autovalor de 1,0, obteniendo que el primer factor explicaba el 58,8%, el segundo el 25,8% y el tercero 15,4% de la varianza total, los cuales coincidían con las sub-escalas propuestas. Además para comprobar la validez convergente correlacionaron cada de la subescalas con el cuestionario de compromiso organizacional Mowday, Steers y Poter (1979; citado en Parra y Peñuela, 2008), la cual es una escala que posee una confiabilidad y validez conocida; obteniendo que la escala correlaciona significativamente, ACS ($r = 0,83$) y NCS ($r = 0,51$). Pero no con CCS ($r = -0,02$).

Posteriormente Allen y Meyer (1997; citado en Parra y Peñuela, 2008), realizaron una revisión del instrumento, con la finalidad de reducir su longitud, resultando una nueva versión de 18 ítems, donde cada subescala estaba compuesta por 6 ítems. Al calcular la confiabilidad de esta nueva versión, cada factor dio un Alfa de Cronbach de 0,85 para ACS, 0,79 para CCS y 0,73 en el caso de NCS.

Alemán y Gonzáles (1997) realizaron una traducción al español y una adaptación del instrumento. La validación se llevó a cabo por medio de la asistencia de tres expertos en el área, quienes validaron la redacción de los reactivos. Además realizaron una prueba piloto con 78 personas, provenientes de una empresa del interior del país y estudiantes de postgrado de la Universidad Simón Bolívar (USB), con edades comprendidas entre los 19 y los 49 años. Obteniendo un alfa de cronbach de 0,86, 0,62 y 0,64, para los componentes afectivos, normativos y de continuidad respectivamente; y un coeficiente de 0,81 para la escala completa.

Esta versión del instrumento de Alemán y Gonzáles (1997) fue utilizada por Manfredi y Tovar (2004), en su investigación que tenía como objetivo indagar la influencia de la percepción del apoyo organizacional, satisfacción laboral, jerarquía, edad, antigüedad y nivel de instrucción sobre el compromiso organizacional de 210 funcionarias de policías municipales de Caracas. El método utilizado para hallar la confiabilidad del instrumento fue el Alfa de Cronbach ($\alpha = 0,63$). Con respecto a la

estructura factorial del instrumento, se realizó un análisis de componentes principales de rotación varimax y un autovalor de 1,5, que permitió obtener dos factores que explicaron el 42,60% de la varianza total de la escala; siendo el primer factor el componente de compromiso afectivo (ítems 1, 6, 8, 9, 11, 13, 14, 15 y 18) que explicaba un 25,64% de la varianza del test y conto con una alta confiabilidad ($\alpha=0,82$), mientras que el segundo factor hacía referencia al componente normativo y de permanencia (ítems 2, 3, 4, 5, 16 y 17) que explicaba el 19,96% de la varianza tota, con un $\alpha=0,69$.

Parra y Peñuela (2008), en su investigación que evaluó el efecto del compromiso organizacional, la satisfacción laboral, el apoyo organizacional percibido y factores sociodemográficos sobre la salud autopercebida de empleados de una red de supermercados, adecuaron la escala utilizada por Alemán y Gonzáles (1997) a un formato de tipo Likert con cuatro alternativas de respuesta con un rango del 1 al 4 donde 1 representó completamente desacuerdo, y 4 represento completamente de acuerdo. La puntuación total en cada escala se obtuvo sumando las respuestas por los sujetos en cada ítem, donde el mínimo puntaje que se puede obtener es de 6 y el máximo de 24. Es importante señalar que los ítems 10, 14, 15 y 18 se corrigieron de manera inversa, siendo 1 completamente de acuerdo y 4 completamente desacuerdo. De todo esto se deriva que un mayor puntaje en la escala total y las subescalas significa un mayor compromiso organizacional.

El método utilizado para el cálculo de la confiabilidad se hizo a través del coeficiente de Cronbach, obteniendo una alta consistencia interna entre los reactivos de la escala general ($\alpha=0,72$). Por su parte, el análisis factorial de la escala, se realizó por medio del método de componentes principales, utilizando una rotación varimax y como criterio de selección un autovalor de 1,5. Es así como los autores encontraron dos factores que explicaban el 30,9% de la varianza total de la prueba. El primer factor fue identificado como compromiso afectivo y de continuidad (ítems 6, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15 y 18), ya que estos reactivos hacían referencia al vínculo emocional de los empleados hacia la organización, así como la evaluación de los costos que les acarrearían a los empleados abandonar la empresa. Mientras que el segundo factor tomo el nombre de compromiso normativo (ítems 2, 3, 4, 5, 7, 11, 16 y 17) ya que estos reactivos se relacionaron con el apego que desarrollan los

empleados hacia su organización basados en un sentimiento de obligación (Parra y Peñuela, 2008).

A efectos de la presente investigación se utilizó la versión propuesta por Alemán y Gonzáles (1997) y modificada por Parra y Peñuela (2008) (Ver Anexo B); sin embargo se realizó un estudio piloto con 93 maestras para el presente instrumento, con la finalidad de verificar si se adecua psicométricamente en una muestra de Docentes de Educación Básica.

Para esto al igual que con el instrumento de satisfacción laboral se realizó un muestreo no aleatorio de tipo intencional, de forma que la muestra estuvo constituida por maestras que accedieron a participar en el estudio. La aplicación del piloto tuvo una duración de 2 meses (Diciembre de 2011-Enero de 2012). Ocho instituciones participaron (75% colegios privados; 25% colegios públicos).

Al igual que Parra y Peñuela (2008), la confiabilidad de la presente prueba piloto se calculó a través del método Alfa de Cronbach. A diferencia de esta última investigación los datos arrojaron una consistencia interna moderada de $\alpha=0,59$ entre los reactivos de la escala. Por su parte, el análisis de la estructura factorial de la escala, se realizó por medio del método de componentes principales, utilizando una rotación varimax y como criterio de selección un autovalor de 1,5. Encontrando la existencia de tres factores que explican el 44,03% de la varianza total del test y que coinciden con lo teóricamente planteado.

El primer factor fue identificado como compromiso afectivo el cual presentó una consistencia interna despreciable ($\alpha=-0,02$), y está constituido por un total seis reactivos (ítem 10, 12, 13, 14, 15 y 18) que en su mayoría están redactados de forma negativa y por ende deben ser codificados a la inversa, de manera tal que una puntuación de "1" implicaría estar completamente acuerdo y "4" es propio de docentes que se encuentran completamente en desacuerdo con la afirmación. Para efectos de la recolección final de datos, se procedió a reformular los ítems 10,12,14,15 y 18, para alcanzar una mayor consistencia interna en el presente factor y por ende en el instrumento. El segundo factor cuya consistencia interna fue moderada ($\alpha=0,67$), es llamado compromiso de continuidad o permanencia ya que

hace alusión a los altos costos que generaría el hecho de dejar la organización; es un factor conformado por 5 ítems (ítem 6, 7, 8, 9 y 11) de los cuales no se hizo ninguna modificación partiendo de la escala de Parra y Peñuela (2008). Por último, el tercer factor está constituido por 6 reactivos (ítem 1, 2, 3, 16 y 17) que presentan en conjunto una consistencia interna moderada al igual que el compromiso de continuidad ($\alpha=0,61$); este factor fue llamado compromiso normativo, ya que los ítems hacen referencia al sentimiento de deber o la obligación de permanecer en la organización. A efectos de elevar la consistencia interna del instrumento se decidió reformular también el ítem 1, debido a que mostro una correlación muy baja con el resto de ítems ($r=0,049$), y puesto a que es una afirmación negativa que dificulta la comprensión del reactivo (Ver Anexo E).

Hoja de Datos de Identificación

Con el objetivo de recabar información sobre los datos sociodemográficos y organizacionales de los participantes, se elaboró una hoja en la que se les solicito esta información, la misma hacía referencia al carácter anónimo de la información que brindaron los sujetos y de los resultados obtenidos por los mismos, además esta hoja de identificación sirvió de hoja inicial para el instrumento definitivo. La información que fue solicitada en el instrumento era la edad de la persona expresada en años, su salario mensual total devengado en la institución que trabaje sea pública o privada, el tipo de institución en la que trabajaba y los años de experiencia que tuvieran en el área docente, sin tomar si estos iniciaron antes de haberse graduado y la antigüedad que tiene dentro de la empresa actual (Ver Anexo C).

Procedimiento

En primer lugar se consiguió una base de datos de la población de interés, que en este caso particular consistió en los colegios públicos y privados del área Metropolitana de Caracas. Para esto se acudió a fuentes de investigación nacional como los proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística y el Consejo Nacional Electoral.

Seguidamente se enviaron cartas a las directivas de las instituciones necesarias para poder asegurar el número de sujetos requeridos para la muestra piloto; estas cartas explicaban el objetivo de la investigación y solicitaron el permiso para administrar los instrumentos a los docentes de la institución (Ver Anexo W). No se tomaron en cuenta las zonas de estas instituciones con tal de que se encontraran dentro del área Metropolitana de Caracas y las instituciones participantes fueron aquellas que decidan voluntariamente participar en la investigación.

Una vez culminada esta etapa, se procedió a realizar el estudio piloto de los instrumentos de satisfacción laboral y compromiso organizacional a modo de observar si este último se comportaba de manera adecuada con la muestra a utilizar, ya que aunque él ha sido utilizado en investigaciones en Venezuela, no ha sido empleado para medir compromiso en docentes. Para esto el instrumento fue aplicado a una muestra de 93 personas de la misma población de estudio, a la cual se les dijo que participarían en un estudio de satisfacción laboral en docentes. Los instrumentos fueron aplicados antes de que las maestras iniciaran su jornada de trabajo a manera de evitar el agotamiento de estas a la hora de responder las escalas.

Posteriormente se construyó la base de datos, se codificaron los mismos para proceder al análisis de resultados por medio del programa “Statistical Package for Social Sciences” (SPSS), versión 7.5 en español, y se observó el comportamiento psicométrico de los instrumentos en la muestra, determinando si los mismos son apropiados para esta. Tras la realización de estos análisis, fue modificado un ítem (19) de la escala de satisfacción laboral y además se editaron los reactivos que estaban redactados de forma negativa en la escala de compromiso organizacional.

Una vez finalizada la etapa piloto de la investigación se volvieron a distribuir las solicitudes a los colegios para participar en la investigación, excluyendo a aquellos que hayan participado en la muestra piloto, para asegurar que los docentes que participaron en el piloto no formaran parte de la muestra definitiva. De igual forma que en el muestreo para la prueba piloto, no se tomo en cuenta las zonas en las que se encuentren las instituciones educativas con tal de que fuera dentro del área Metropolitana de Caracas y las instituciones participantes serán aquellas que

respondan voluntariamente a la solicitud. De misma forma que en el estudio piloto, se asegurará que la proporción entre profesoras de instituciones públicas y privadas se ajuste a las estadísticas reportadas por el INE.

Posteriormente se aplicaron los instrumentos de la investigación a la muestra de profesoras conseguida, aclarándoles que su participación en el estudio era completamente voluntaria y que podían retirarse del mismo si así lo desean. Los investigadores asistieron a cada institución el día de la aplicación de los instrumentos y los mismos se hicieron cargo de entregárselos a las maestras y de recogerlos una vez que habían culminado. Los investigadores asistieron a las instituciones tanto en la mañana como en la tarde, dependiendo del horario de trabajo de cada institución y aplicaron los instrumentos antes del inicio de la jornada laboral por las mismas razones mencionadas anteriormente. Con respecto a la aplicación del instrumento, las docentes empezaron por la hoja de identificación, seguidamente llenaron la escala de satisfacción laboral y por último completaron la escala de compromiso laboral. No se hizo una aplicación conjunta de todos los profesores de una institución ya que tal procedimiento se podía complicar con el horario y disponibilidad de cada sujeto, por lo que se fue entregando el instrumento de salón en salón y después fue recogido de la misma forma.

Finalmente cuando se recogieron los datos los mismos fueron introducidos en el programa estadístico SPSS para su análisis, y posteriormente se realizó la discusión de los resultados y conclusión del estudio.

Consideraciones Éticas

En el presente estudio se tomaron en cuenta los aspectos éticos y deontológicos de la investigación en psicología, con la finalidad de evitar perjudicar tanto física como psicológicamente a los participantes, ya que en la misma se trabajo con sujetos humanos (Escuela de Psicología, 2002).

En este sentido, en acuerdo con la Escuela de Psicología (2002), los autores del presente estudio asumieron el compromiso de mantener altos estándares de competencia en las actividades que se realizaron. En esta misma línea, los

investigadores asumieron la responsabilidad sobre sus actos en la conducción de una investigación.

Por otro lado, en concordancia con los principios de la ciencia y la tecnología la presente investigación estuvo justificada, documentada e interpretada siguiendo estándares científicos, pues se partió de la idea que esta es la forma de conocimiento que rige la actividad de investigación en psicología (Escuela de Psicología, 2002).

El análisis de datos utilizado en la presente investigación se ajusto a las características de la información obtenida y en este sentido los resultados reportados se corresponden con la base de datos construida a partir del proceso de recolección de información (Escuela de Psicología, 2002).

Se tomo en cuenta el respeto por los individuos, garantizando su bienestar y su dignidad, encontrándose estos a un bajo riesgo para su bienestar. Aunado a esto, al momento de administrar los instrumentos se les comunico a los participantes el objetivo principal del estudio, así mismo se les informo que su participación era voluntaria, pudiendo abandonar la actividad si así lo deseaban, cumpliendo así con el requisito del consentimiento informado (Escuela de Psicología, 2002).

Por otra parte se les garantizo a los sujetos que los datos obtenidos serian anónimos y confidenciales, es decir, no se les pidió identificación ni se les brindo la información obtenida sus respuestas particulares al público, únicamente se mostrarán los resultados generales para los fines de esta investigación (Kerlinger y Lee, 2002).

En cuanto a la interacción que tuvieron los investigadores con los participantes, durante la realización del estudio se conservo el propósito original de la investigación y los límites acordados en el consentimiento otorgado por los docentes; es decir, se evito cualquier tipo de relación interpersonal hasta que la investigación terminara (Escuela de Psicología, 2002).

Resultados

El análisis de los resultados en el presente apartado se organizó de la siguiente manera: (a) análisis de confiabilidad y estructura factorial de los instrumentos utilizados; (b) análisis descriptivos de las variables; (c) verificación de supuestos del análisis de regresión lineal; (d) contraste de las hipótesis de estudio por medio del análisis de rutas y (e) análisis adicionales.

Instrumentos

Cuestionario de Satisfacción Laboral de Docentes Venezolanos:

La escala obtuvo un coeficiente de confiabilidad (alfa de Cronbach) alto de $\alpha=0,88$. En cuanto a la correlación de los ítems con el test se observa un recorrido que va desde 0,15-0,65. Siendo el ítem 20 el que presenta la correlación más baja, razón por la cual para los análisis realizados posteriormente con la escala, este reactivo fue excluido aumentando así el coeficiente de consistencia interna de la escala a $\alpha=0,92$ (Ver Anexo G).

Por otro lado, se llevó a cabo un análisis de componentes principales y se verificó el supuesto de la alta correlación entre las variables incluidas en el análisis factorial a través del test de esfericidad de Bartlett y el índice de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). Es así como se observa una alta correlación entre las variables involucradas en el modelo ($X^2=4566,99$ $p=0,000$) ya que la matriz de correlaciones no se ajusta a la matriz de identidad y además existe un índice alto de $KMO=0,90$. Posteriormente se observó con un autovalor de 1,5 y el gráfico de sedimentación (ver figura 2), que los ítems se agruparon en cuatro factores, mostrando cierta disonancia con lo reportado por Ramírez (1997) y Ramírez y D'Aubeterre (2007) quienes encontraron en muestras de docentes venezolanos un total de 7 factores. No obstante, estos resultados muestran concordancia con lo hallado en el estudio piloto, realizado a efectos del presente estudio y que fue descrito en la sección de instrumentos.

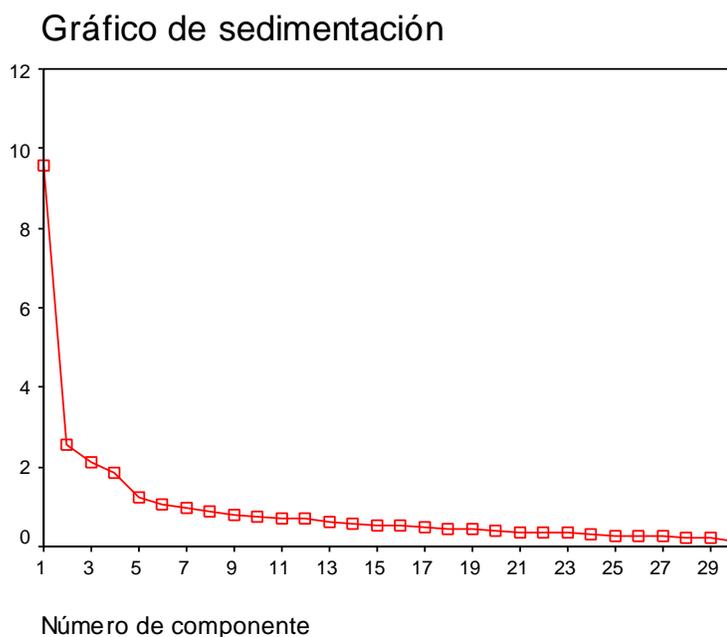


Figura 2. Grafico de sedimentación para la escala de satisfacción laboral en docentes.

Estos 4 factores explican el 53,51% de la varianza total del test (ver Anexo H). Se utilizó una rotación varimax y se incluyeron en cada factor los ítems que tenían una carga mayor a 0,30 y en aquellos casos que los reactivos cargaban en más de un factor se decidió incluirlo a aquel factor que representara una mayor consistencia teórica.

El primer factor fue denominado satisfacción con las remuneraciones y los beneficios obtenidos, ya que se relaciona con los incentivos, primas, beneficios y bonos que reciben los docentes entre otros. Este factor explica el 31,86% de la varianza total. Los ítems incluidos en este factor son el 2, 14, 15, 18, 25, 26, 27, 28, y 31 (ver Anexo H).

En cuanto al segundo factor llamado satisfacción con las condiciones de trabajo, explica el 8,5% de la varianza total y se conforma por los reactivos 1, 5, 13, 16, 17, 19, 21, 29, 30. Por su parte el tercer factor al relacionarse con situaciones en las que se reconoce la labor del docente

como profesional y además se incluyen actitudes referentes al comportamiento de los estudiantes fue llamado Satisfacción con el reconocimiento profesional y trabajo de los alumnos, explicando un 7,00%. Los ítems que lo conforman son el 6, 9, 10, 11, 22, 23 y 24 (Ver Anexo H).

Por último, el factor numero 4, conformado por los ítems 3, 4, 7, 8 y 12 fue denominado Satisfacción con el trabajo en sí mismo, explicando el 6,14% de la varianza total (Ver Anexo H). El resumen del nombre de los factores, porcentaje de varianza explicada y los ítems que lo conforman se presentan en la tabla 1:

Tabla 2: Ítems que conforman cada factor en el cuestionario de satisfacción laboral de docentes venezolanos

Nombre del factor	Ítems que lo componen	Varianza explicada
1) Satisfacción con las remuneraciones y los beneficios obtenidos	2, 14, 15, 18, 25, 26, 27, 28, y 31	31,86%
2) Satisfacción con las condiciones de trabajo	1, 5, 13, 16, 17, 19, 21, 29 y 30	8,5%
3) Satisfacción con el reconocimiento profesional y el trabajo de los alumnos	6, 9, 10, 11, 22, 23 y 24	7,00%
4) Satisfacción con el trabajo en sí mismo	3, 4, 7, 8 y 12	6,14%

Se procedió a realizar el análisis de consistencia interna para cada uno de estos factores por separado (Ver Anexo I). Encontrando una alta consistencia interna en todos los factores; siendo el factor de satisfacción con las remuneraciones y los beneficios obtenidos el que obtuvo mayor confiabilidad ($\alpha=0,90$), seguido de la satisfacción con las condiciones de trabajo ($\alpha=0,84$), en tercer lugar la satisfacción con el reconocimiento profesional y el trabajo de los alumnos ($\alpha=0,81$) y por último la satisfacción con el trabajo en sí mismo ($\alpha=0,74$).

Cuestionario de Compromiso Organizacional

Los 18 ítems todos estaban corregidos de manera directa a diferencia de lo planteado por Parra y Peñuela (2008) quienes incluían algunos ítems con escala inversa.

El instrumento presentó una consistencia interna alta de $\alpha=0,79$ (Ver Anexo J). En lo que respecta a la correlación de los ítems con el resto del test se observó, los siguientes límites $-0,04-0,52$. Los ítems de mayor correlación con la escala en su totalidad son el 18, 12 y 8. Mientras que los que presentaron baja correlación (criterio $\leq 0,30$) son 1, 2, 5 y 16. Sin embargo, solo el primer reactivo presenta una asociación inversa ($-0,04$) y tras la revisión de su contenido queda en evidencia su redacción compleja, razón por la cual se procedió a excluir este ítem para realizar todos los análisis posteriores, elevándose así la consistencia interna del instrumento a $\alpha=0,81$.

Posteriormente se realizó un análisis factorial de componentes principales para este instrumento. Se verificó el supuesto de la alta correlación entre las variables incluidas en el análisis factorial a través del test de esfericidad de Bartlett y el índice de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). Es así como se observa una alta correlación entre las variables involucradas en el modelo, a través del test de Bartlett ($X^2= 1711,96$ $p=0,000$) ya que la matriz de correlaciones no se ajusta a la matriz de identidad y el índice alto de $KMO=0,78$.

Tal como se observa en la Figura 3, se obtuvo cinco factores, no obstante con un autovalor de 1,5 se escogieron 3 factores los cuales explican el 48,25% de la varianza total del test. Se usó una rotación varimax y se incluyó en cada factor los ítems que tenían una carga mayor a 0,30 y en el caso de que un ítem cargara en más de un factor fue incluido en aquel que

tuviera mayor consonancia teórica. No se obtuvieron ítems sin cargar en algún factor.

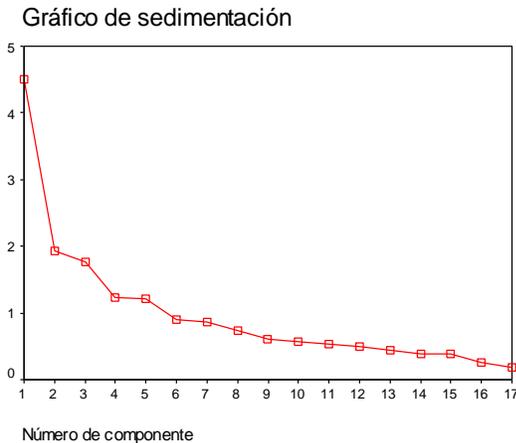


Figura 3. Gráfico de sedimentación para la escala de compromiso organizacional.

El primer componente explica el 26,50% de la varianza total (Ver Anexo K) y está constituido por una serie de reactivos referentes a los lazos emocionales que establece el individuo con su organización, en este sentido el factor fue denominado compromiso afectivo general. Los ítems incluidos en este factor son el 6, 7, 8, 9, 12 y 13 (Ver Anexo K). Por otro lado, el segundo factor que explica un 11,33% de la varianza total, está conformado por los ítems 14, 15 y 18. Estos reactivos son una medida paralela de compromiso afectivo, ya que hacen referencia a los lazos emocionales que el individuo establece con su organización, no obstante difiere del primer factor en que es una medida que evalúa específicamente el sentido de pertenencia que mantienen los docentes con su respectiva organización, es por esto que se le ha denominado a este factor, compromiso afectivo de pertenencia.

Por último el tercer factor está conformado por los ítems 2, 3, 4, 5, 10, 11, 16 y 17 que explican en conjunto un 10,41% de la varianza total del test. Estos reactivos incluyen medidas de la concientización por parte del

trabajador de los altos costos que le generaría dejar la organización, así como también incluye mediciones del sentimiento de deber u obligación de permanecer en la organización, es por esto que este factor ha sido llamado compromiso normativo y de continuidad. Estos hallazgos difieren de lo encontrado por Parra y Peñuela (2008) quienes solo encontraron 2 factores llamados compromiso afectivo y de continuidad y en segundo lugar el compromiso normativo (Ver Anexo K). El resumen del nombre de los factores, porcentaje de varianza explicada y los ítems que lo conforman se presentan en la tabla 2:

Tabla 3: Ítems que conforman cada factor en el Cuestionario de Compromiso Organizacional

Nombre del factor	Ítems que lo componen	Varianza explicada
1) Compromiso afectivo	6, 7, 8, 9, 12 y 13	26,50%
2) Compromiso afectivo de pertenencia	14, 15 y 18	11,33%
3) Compromiso normativo y de continuidad	2, 3, 4, 5, 10, 11, 16 y 17	10,41%

Se procedió a realizar el análisis de consistencia interna para cada uno de estos factores por separado (Ver Anexo L). Encontrando una alta consistencia interna para el compromiso afectivo ($\alpha=0,79$) y para el compromiso afectivo de pertenencia ($\alpha=0,90$) y moderado bajo para el compromiso normativo y de continuidad ($\alpha=0,63$).

Análisis Descriptivos

Para llevar a cabo todos los análisis en la presente investigación se utilizo el programa computacional “Statistical Package for Social Sciences” (SPSS), versión 7.5 en español.

Se llevo a cabo un análisis descriptivo de cada variable y sus dimensiones (compromiso organizacional, satisfacción laboral, salario, edad, años de experiencia y tipo de institución) con la finalidad de evaluar de forma exhaustiva su comportamiento en la muestra. Para esto se procederá a calcular estadísticos como: (a) media; (b) desviación; (c) mediana; (d) coeficiente de variación; (e) asimetría; (f) kurtosis y (g) mínimo y máximo.

Seguidamente se analizaron los supuestos necesarios para realizar los análisis de regresión que son: (a) No debe existir multicolinealidad, es decir en la matriz de correlaciones se verificará que no existan correlaciones mayores a 0,70 entre las variables predictoras; (b) debe existir normalidad en la variable dependiente y estos se verifica con el coeficiente de Kolmogorov que contrasta la hipótesis nula de que la distribución se ajusta a una distribución normal, esperándose entonces la no significancia del estadístico (c) se debían cumplir los supuestos de los errores, tener una media igual a cero lo cual se verifico en la tabla de los residuales y esto se verifico en el signo positivo o negativo de los estadísticos residuales, debe existir una distribución normal y esto se verifica en el rango de los errores que deben situarse entre más o menos 3 puntos y más específicamente puede observarse en la tabla de los residuales, la correlación entre los errores debe ser nula y esto se verifico en el estadístico de Durbin-Watson, que indica el grado de autocorrelación entre el residuo correspondiente a cada observación y la anterior. Si el valor es próximo a 2, los residuos no estarán correlacionados; si se aproxima a 4, estarán negativamente correlacionados

y si se aproxima a 0 estarán positivamente correlacionados (Kerlinger y Lee, 2002).

Finalmente, los datos fueron analizados haciendo uso de una técnica de análisis de regresión a través del cual se pudieron verificar las relaciones planteadas en el diagrama de rutas, en términos de magnitud y dirección del efecto, utilizando para esto los estadísticos beta significativos resultantes y se analizó la R y la R^2 y su significancia a partir de del índice F y el nivel de significancia.

Los resultados obtenidos a partir de los análisis de regresión permitieron plasmar un diagrama resultante, derivado de las relaciones significativas y que fueron comparadas con el diagrama de rutas propuesto.

Edad

El promedio de edad de los sujetos que conformaron la muestra fue de 38 años, con una desviación de 9,68, por lo que el 68% de los datos de la presente distribución se ubica entre los 28 y los 48 años de edad, siendo una distribución homogénea ($CV=0,25$). El valor mínimo fue de 21 años y el mayor fue de 60. No hay valores atípicos en la presente distribución.

En cuanto a la forma de la distribución de la edad se observa que se encuentra ligeramente sesgada hacia la derecha, es decir al analizar la frecuencia de los datos a partir de los 52 años de edad existe un descenso que se mantiene hasta el final de la distribución ($As=0,199$). Por otro lado, es una distribución platicúrtica ($Ku=-0,963$) que no logra adecuarse a una distribución normal (Kolgomorov-Smirnov=0,092; $p=0,000$).

Experiencia docente

La presente variable presento un total de 306 casos validos y 4 valores perdidos, razón por la cual se utilizó el método de sustitución por la media para solventar la ausencia de datos. El promedio de años de experiencia docente de 12 años, con una desviación típica de 8,60, por lo que el 68% de los datos de la distribución se encuentran entre 3 y 21 años de edad. El valor mínimo fue 1 año de experiencia docente y el máximo fue de 40 años. Tras la evaluación de la distribución se detectó la existencia de 5 datos extremos que se ubican por encima de los 38 años de experiencia docente; para la eliminación de estos datos extremos se procederá a utilizar la técnica de Winzorización que sustituye los datos extremos por los valores de la distribución más cercanos que no sean extremos. Es así como se obtiene una nueva distribución sin datos atípicos y cuyos valores de tendencia central y dispersión, no varían considerablemente en comparación con la distribución original.

En cuanto a la forma de la distribución para la variable años de experiencia (con datos Winzorizados) se observa que esta se encuentra notablemente coleada hacia la derecha ($As=0,841$) al tiempo que mantiene una ligeramente leptocurtica ($Ku=0,116$). Por último la distribución de la variable años de experiencia no se adecua a una distribución normal (Kolgomorov-Smirnov= $0,126$; $p=0,000$).

Salario

Al igual que en el caso de la variable años de experiencia el salario presentó un total de 306 casos validos, por lo que cuatro docentes dejaron de responder esta información en el instrumento, razón por la cual se utilizo el método de sustitución por la media para solventar la ausencia de estos

datos. Los docentes de la presente muestra obtienen en promedio un salario de 2980,92 Bolívares Fuertes (BsF), con una desviación típica de 1094,32 Bolívares, por lo que el 68% de la distribución gana entre 1886,60 y 4075,24 de salario. El valor mínimo de la distribución es de 1000 BsF y el máximo es de 8000 BsF. Tras la evaluación de la distribución se detectó la existencia de 10 datos extremos que se ubican con un salario mayor a 5500 BsF; estos datos atípicos serán sustituidos a través de la técnica de Winzorización que ya fue aplicada para la variable años de experiencia. Tras la aplicación de esta técnica para tratar datos extremos, se observó una disminución en el promedio del salario de los docentes a 2961,37, siendo el mínimo de la distribución 1200 BsF y el máximo 5400 BsF.

La forma de la distribución presenta un sesgo positivo, por lo que se encuentra ligeramente coleada hacia la derecha ($As=0,769$) y que según su Kurtosis es platicurtica ($Ku=-0,145$). Al igual que la edad y los años de experiencia el salario no se ajusta a una distribución normal (Kolgomorov-Smirnov= $0,153$; $p=0,000$).

Compromiso afectivo general

El promedio de puntajes en la dimensión de compromiso afectivo es de 2,91, lo cual indica que los docentes encuestados se encuentran medianamente de acuerdo en presentar un lazo emocional en la escuela en la cual laboran, la asimetría de la distribución indica que la mayor proporción de los sujetos se encuentra en los puntajes moderados altos del compromiso afectivo general ($As=-0,547$). Se observa una desviación estándar de 0,71, por lo que el 68% de la distribución se encuentra entre medianamente desacuerdo y completamente de acuerdo en presentar un compromiso afectivo con su organización, esta distribución no se ajusta a una normal (Kolgomorov-Smirnov= $0,093$; $p=0,000$), mostrando una forma platicurtica

($Ku=0,233$). El valor mínimo de la distribución es 1 y el máximo 4. Y se observan dos datos extremos hacia los valores bajos de la distribución; sin embargo a efectos de la presente variable no se procedió a un ajuste de tales datos a fin de mostrar el comportamiento real de la variable ya que además es una distribución homogénea ($CV=0,24$).

Compromiso afectivo de pertenencia

El promedio de los sujetos en la presente dimensión es de 2,83, con una desviación típica de 1,06, siendo una distribución homogénea ($CV=0,37$); lo que indica que la muestra encuestada en principio se muestra medianamente de acuerdo con presentar un sentido de pertenencia para el cual laboran y la mayor proporción de los sujetos mantiene una tendencia a presentar entre un moderado y un alto acuerdo con el compromiso afectivo de pertenencia ($As=-0,562$). El valor mínimo en la presente distribución es de 1 y el mayor 4. No existe evidencia de valores atípicos. En cuanto a la forma de la distribución, al igual que para el compromiso afectivo, el sentido de pertenencia no se ajusta a una distribución normal (Kolgomorov-Smirnov= $0,167$; $p=0,000$), ya que mantiene una forma platicurtica ($Ku=-1,015$).

Compromiso normativo y de continuidad

La dimensión de compromiso normativo y de continuidad en la presente muestra de docentes posee un promedio de puntuaciones de 2,45, por lo que existe un mediano desacuerdo en sentirse obligado a trabajar dentro de los centros docentes así, como también hay un mediano desacuerdo al momento de evaluar los altos costos que generaría dejar la organización en la que se trabaja actualmente. La desviación típica es de

0,61, por lo que el 68% de la distribución tiene un puntaje entre mediano desacuerdo y medianamente de acuerdo, siendo una variable homogénea ($CV=0,25$). El valor mínimo de la presente distribución es 1 y el máximo 4. No existen valores atípicos.

El compromiso normativo y de continuidad, no se ajusta a una distribución normal (Kolgomorov-Smirnov=0,059; $p=0,012$), es platicurtica ($Ku=-0,341$) y es una distribución simétrica ($As=0,027$). A continuación se presenta los histogramas de frecuencia correspondientes a cada dimensión del compromiso organizacional:

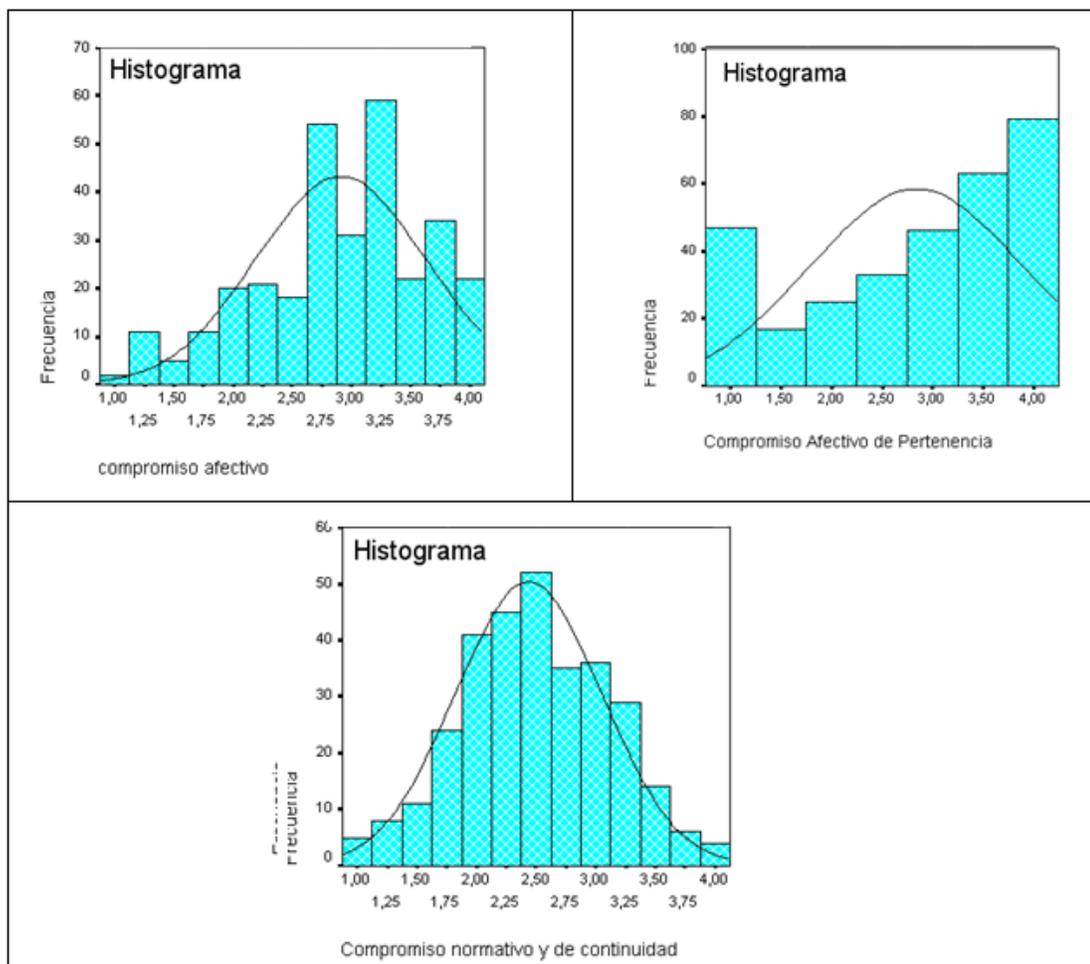


Figura 4. Histogramas de frecuencias para el compromiso organizacional

Satisfacción con las remuneraciones y los beneficios obtenidos

El promedio en la presente dimensión de la satisfacción laboral es de 2,60, con una desviación típica de 0,82 y un coeficiente de variación homogéneo ($CV=0,32$), elemento que indica que la muestra de docentes en líneas generales se encuentra predominantemente insatisfecho con sus remuneraciones y beneficios obtenidos, esto debido a que la mayor proporción de los sujetos encuestados obtiene una puntuación mayor entre la insatisfacción y la alta insatisfacción ($As=0,023$). El valor mínimo es de 1 y el máximo de 5. No existen valores atípicos. Esta dimensión de la satisfacción laboral no se ajusta a una distribución normal (Kolgomorov-Smirnov= $0,076$; $p=0,000$), y según su forma es platicurtica.

Satisfacción con las condiciones de trabajo

El promedio de las puntuaciones en la dimensión de satisfacción con las condiciones de trabajo en una muestra de docentes es de 3,54, por lo que existe una satisfacción moderada alta con respecto a este factor ($As=-0,499$). La desviación típica es de 0,73, por lo que el 68% de la muestra obtuvo puntuaciones que oscilan entre la insatisfacción y la satisfacción laboral con respecto a este elemento particular del trabajo docente. La puntuación mínima es de 1 y la máxima 5. Y se observan dos datos extremos hacia los valores bajos de la distribución; sin embargo a efectos de la presente variable no se procedió a un ajuste de tales datos a fin de mostrar el comportamiento real de la variable.

En cuanto a la forma de la distribución se observa que los datos siguen un patrón platicurtico ($Ku=-0,222$), que no se ajusta a una distribución normal (Kolgomorov-Smirnov= $0,117$; $p=0,000$).

Satisfacción con el reconocimiento profesional y el trabajo de los alumnos

Los docentes de la presente muestra se mostraron satisfechos con el reconocimiento profesional y el trabajo de sus alumnos, tal como lo muestra la puntuación promedio de 3,67 en la presente dimensión, no obstante la distribución esta ligeramente coleada hacia las puntuaciones moderadas. Existe una desviación típica de 0,62, un coeficiente de variación muy homogéneo de 0,16 y un valor mínimo de 1,71 y máximo de 5. Tras la verificación de la distribución, se corroboró la existencia de 9 datos extremos menores a la puntuación de 2,1; debido a esta cantidad de datos atípicos se considera relevante el ajuste de la distribución a través del proceso de Winzorización ya mencionado. Pese a este ajuste de datos extremos, el promedio se mantiene en 3,67, con una desviación típica de 0,58. Por último, es una distribución sin ajuste a la normal (Kolgomorov-Smirnov=0,102; $p=0,000$), y según su forma platicurtica ($Ku=-0,399$).

Satisfacción con el trabajo en sí mismo

Por último la muestra de docentes manifiesta estar satisfecho con el trabajo en sí mismo, tal como se ve en la puntuación promedio obtenida en la presente distribución ($\mu=3,79$) y debido a que la mayor proporción de datos se ubica en puntuaciones moderadas altas ($As=-0,457$). Se encontró una distribución típica de 0,64, por lo que el 68% de la distribución se encuentra entre los límites de la indecisión o la satisfacción laboral en lo que respecta la naturaleza de su trabajo. El valor mínimo de la distribución es de 1 y el máximo es de 5. Y se corroboró la existencia de 17 datos extremos menores a una puntuación de 2,6, por lo que se procedió a llevar a cabo el ajuste por el método de Winzorización; obteniendo una nueva media de 3,82 y una desviación típica de 0,53. La forma de la distribución es platicurtica ($Ku=-$

0,532) y sin ajuste a una distribución normal (Kolgomorov-Smirnov=0,152; $p=0,000$).

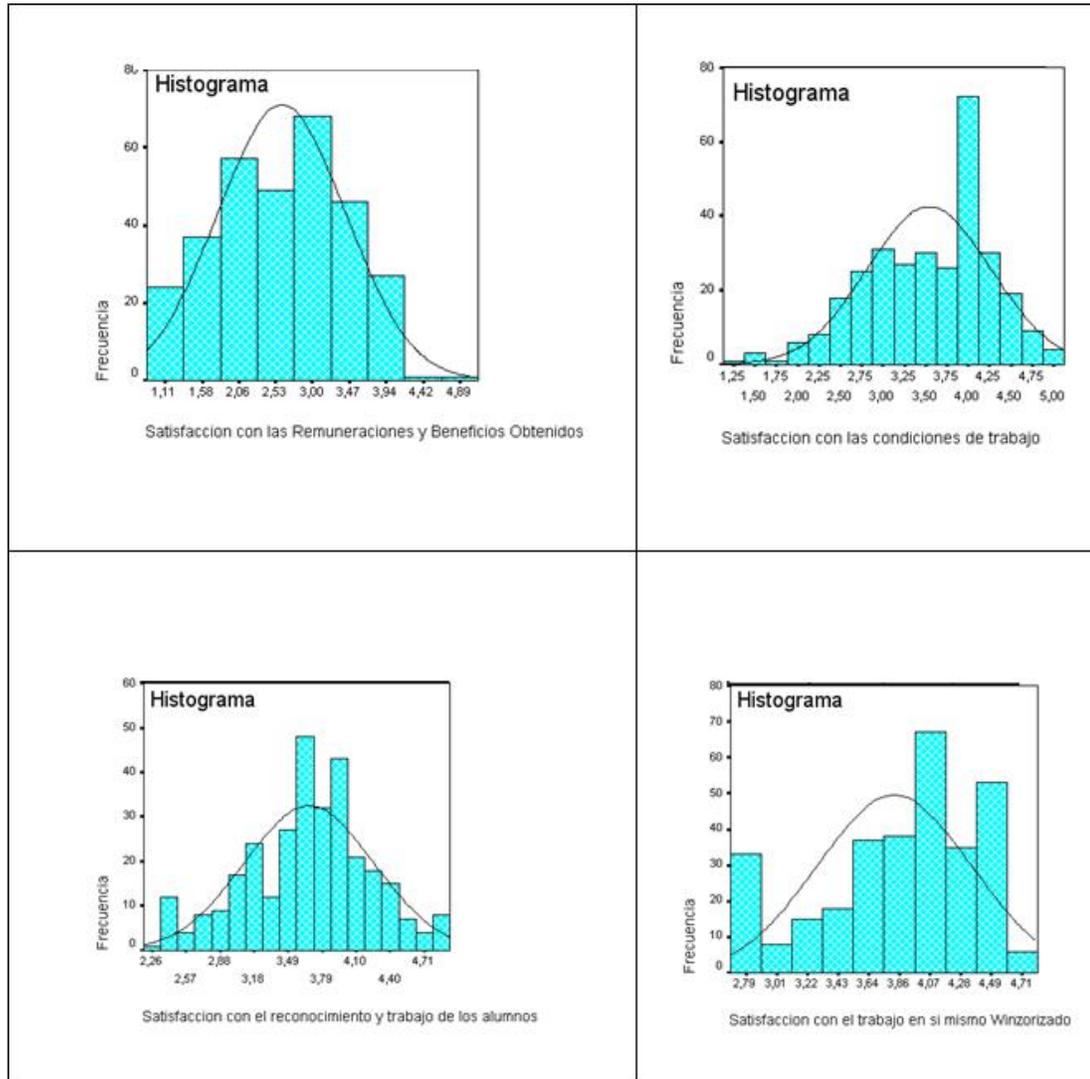


Figura 4. Histogramas de frecuencias para la satisfacción laboral

En resumen, la muestra de docentes mantuvo un mediano acuerdo en torno a los lazos afectivos y el sentido de pertenencia que muestran ante las

instituciones en la cual laboran. En congruencia con esto, existe un mediano desacuerdo en torno al sentirse obligado a trabajar dentro de estas instituciones. Y para el caso de la satisfacción laboral existes niveles de satisfacción moderada para todas las dimensiones planteadas, excepto para la dimensión de satisfacción con las remuneraciones y beneficios obtenidos, donde las docentes tienden a mostrarse insatisfechas.

Verificación de Supuestos de Análisis de Regresión

El análisis de ruta es un diseño que se basa sobre la regresión lineal siendo necesario para esta investigación evaluar los supuestos de tal estadístico. Se procedió a evaluar el supuesto de la multicolinealidad, tras establecer las correlaciones entre todas las variables independientes en los modelos. En el presente caso se observa (ver Anexo M) que no hay correlaciones elevadas (mayores a 0,70) entre tales variables, con excepción de la asociación que existe entre los años de experiencia como docente y la antigüedad ($r=0,721$; $p=0,000$), razón por la cual no se termino incluyendo la variable antigüedad en el posterior contraste de hipótesis, ya que además no mostró asociaciones significativas con el resto de las variables.

Se trato de asegurar la no inclusión de los errores de especificación, tras incluir en los modelos de regresión aquellas variables que en la literatura mostraban ser relevantes en su influencia sobre la satisfacción laboral o el compromiso organizacional, según fuera el caso del modelo. Por otro lado, tal como ya se discutió en los análisis descriptivos, ninguna de las variables sometidas a estudios se ajusta a una distribución normal.

Y por último, la verificación de los supuestos ligados a los errores serán discutidos para cada modelo de regresión en el siguiente apartado.

Contraste de Hipótesis

Satisfacción con las remuneraciones y los beneficios obtenidos

En el diagrama de rutas propuesto todas las dimensiones de la satisfacción laboral se suponen están antecedidas, por el compromiso organizacional, el salario, la experiencia docente, la edad y el tipo de institución. Para el presente modelo se corroboró el cumplimiento de los supuestos de los errores: (a) La media de los errores es igual a cero ($\mu=9,863E-1$); (b) su distribución es normal (Mínimo estadísticos residuales=-3,03; Máximo= 3,52) y (c) no existe correlación entre los errores (Durbin-Watson=1,61).

Para el presente modelo se observó que existe una correlación moderada baja ($R=0,414$) entre la satisfacción con las remuneraciones y los beneficios obtenidos y la mejor combinación lineal del tipo de institución, la edad, el salario, los años de experiencia docente, el compromiso normativo y de continuidad, compromiso afectivo general y el compromiso afectivo de pertenencia. La mejor combinación lineal de estas variables explican el 15,2% de la varianza total de la satisfacción con las remuneraciones, de manera significativa desde el punto de vista estadístico al $\alpha=0,05$ ($F=8,92$; $p=0,000$), tal como se observa en la tabla 3:

Tabla 4: Efectos de tipo de institución, la edad, el salario, los años de experiencia docente, el compromiso normativo y de continuidad, compromiso afectivo y el compromiso afectivo de pertenencia sobre la satisfacción con las remuneraciones y los beneficios obtenidos

R	R ²	R ² Ajustada	Error de Estimación	F	P	Durbin- Watson
0,414	0,171	0,152	0,7568	8,926	0,000	1,607

Al evaluar la magnitud de los efectos de cada una de las variables sobre la satisfacción con las remuneraciones y los beneficios obtenidos, se halló que la variable compromiso afectivo general es la que única que explica varianza significativa ($\beta=0,366$; $p=0,000$), por lo que a mayor compromiso afectivo general mayor es la satisfacción que presentan las docentes con las remuneraciones y beneficios obtenidos.

Tabla 5: Coeficientes B, β y su significancia para la variable satisfacción con las remuneraciones y los beneficios obtenidos

Variables	B	Error Típico	β	t	P
Constante	1,61	0,30		5,23	0,000
T. de institución	0,19	0,10	0,12	1,96	0,05
Edad	-3,143E-0	0,01	-0,04	-0,44	0,657
Salario	1,311E-0	0,00	0,02	0,26	0,792
Años de experiencia	-7,787E-0	0,01	-0,07	-0,94	0,345
C. normativo y de continuidad	-0,10	0,07	-0,08	-1,42	0,156
C. afectivo general*	0,42	0,07	0,366	5,88	0,000
C. afectivo de pertenencia	3,617E-0	0,04	0,04	0,76	0,447

*Significativo al 0,05.

Satisfacción con las condiciones de trabajo

Tal como en el modelo anterior se verificaron los supuestos de los errores encontrando que: (a) La media de los errores es igual a cero ($\mu=9,440E-1$); (b) su distribución es normal (Mínimo estadísticos residuales=- -

3,66; Máximo= 3,01); y (c) la correlación entre los errores es nula (Durbin-Watson=1,50).

Por otro lado existe una correlación moderada ($R=0,49$) entre la satisfacción con las condiciones de trabajo y la mejor combinación lineal del tipo de institución, la edad, el salario, los años de experiencia docente, el compromiso normativo y de continuidad, compromiso afectivo y el compromiso afectivo de pertenencia. A partir de esta mejor combinación se explica 22,22% de la varianza total de la satisfacción con las condiciones de trabajo, de manera significativa desde el punto de vista estadístico ($F=13,63$; $p=0,000$), tal como se observa en la tabla 5:

Tabla 6: Efectos de tipo de institución, la edad, el salario, los años de experiencia docente, el compromiso normativo y de continuidad, compromiso afectivo y el compromiso afectivo de pertenencia sobre la satisfacción con las condiciones de trabajo

R	R ²	R ² Ajustada	Error de Estimación	F	P	Durbin- Watson
0,49	0,240	0,222	0,6400	13,63	0,000	1,50

Al evaluar la magnitud de los efectos de cada una de las variables sobre la satisfacción con las condiciones de trabajo, se halló que la variable compromiso afectivo general es la que explica mayor proporción de la varianza total ($\beta=0,350$; $p=0,000$), por lo que a mayor compromiso afectivo, mayor satisfacción presentan los docentes con sus condiciones de trabajo. En segundo lugar el tipo de institución ejerce un efecto bajo pero significativo desde el punto de vista estadístico sobre la satisfacción con las condiciones

de trabajo ($\beta=0,251$; $p=0,000$), de manera tal que el pertenecer a un colegio privado genera mayor satisfacción con las condiciones de trabajo.

Tabla 7: Coeficientes B, β y su significancia para la variable satisfacción con las condiciones de trabajo

Variables	B	Error Típico	β	t	P
Constante	2,51	0,260		9,65	0,000
T. de institución*	0,364	0,083	0,251	4,38	0,000
Edad	-6,404E-0	0,006	-0,080	-1,06	0,286
Salario	1,007E-0	0,000	0,014	0,24	0,811
Años de experiencia	2,135E-0	0,007	0,025	0,30	0,759
C. normativo y de continuidad	-8,280E-0	0,064	-0,070	-1,29	0,195
C. afectivo general*	0,356	0,061	0,350	5,87	0,000
C. afectivo de pertenencia	6,723E-0	0,040	0,098	1,67	0,095

*Significativo al 0,05.

Satisfacción con el reconocimiento profesional y el trabajo de los alumnos

Se procedió en primer lugar a llevar a cabo el cálculo de los supuestos de los errores encontrando que: (a) La media de los errores es igual a cero ($\mu=1,748E-1$); (b) su distribución es normal (Mínimo estadísticos residuales=-2,90; Máximo= 2,70); y (c) la correlación entre los errores es nula (Durbin-Watson=1,79).

En el presente modelo de regresión, existe una correlación moderada baja ($R=0,41$) entre la satisfacción con el reconocimiento profesional y trabajo de los alumnos y la mejor combinación lineal del tipo de institución, la edad, el salario, los años de experiencia docente, el compromiso normativo y de continuidad, compromiso afectivo y el compromiso afectivo de pertenencia. Esta mejor combinación lineal de las variables independientes explican el 14,7% de la varianza total, significativo desde un punto de vista estadístico ($F=8,63$; $p=0,000$), tal como se observa en la tabla 7:

Tabla 8: Efectos de tipo de institución, la edad, el salario, los años de experiencia docente, el compromiso normativo y de continuidad, compromiso afectivo y el compromiso afectivo de pertenencia sobre la satisfacción con el reconocimiento profesional y trabajo de los alumnos

R	R ²	R ² Ajustada	Error de Estimación	F	P	Durbin- Watson
0,41	0,167	0,147	0,5365	8,62	0,000	1,79

En cuanto a la magnitud de los efectos individuales de cada una de las variables se observó que el compromiso afectivo general ($\beta=0,334$; $p=0,000$) y el tipo de institución ($\beta=0,200$; $p=0,001$) ejercen un efecto moderado sobre la satisfacción con el reconocimiento profesional y trabajo de los alumnos que presentan los docentes. De esta manera a mayor compromiso afectivo general mayor es la satisfacción con el reconocimiento y trabajo de los alumnos, al tiempo que pertenecer a un colegio privado suele asociarse con una mayor satisfacción en esta dimensión.

Tabla 9: Coeficientes B, β y su significancia para la variable Satisfacción con el reconocimiento profesional y trabajo de los alumnos.

Variabes	B	Error Típico	β	t	P
Constante	3,243	0,218		14,87	0,000
T. de institución*	0,232	0,070	0,200	3,34	0,001
Edad	-7,148E-0	0,005	-0,119	-1,42	0,155
Salario	-1,974E-0	0,000	-0,035	-0,56	0,576
Años de experiencia	4,325E-0	0,006	0,062	0,742	0,459
C. normativo y de continuidad	-2,939E-0	-2,939E-0	-0,031	-0,55	0,583
C. afectivo general*	0,272	0,051	0,334	5,34	0,000
C. afectivo de pertenencia	-4,703E-0	0,034	-0,086	-1,39	0,164

*Significativo al 0,05.

Satisfacción con el trabajo en sí mismo

Se garantizo el cumplimiento de los supuestos de los errores: (a) La media de los errores es igual a cero ($\mu=9,713E-1$); (b) su distribución es normal (Mínimo estadísticos residuales=- -2,51; Máximo= 2,57); y (c) la correlación entre los errores es nula (Durbin-Watson=1,72).

Se halló una correlación moderada baja ($R=0,35$) entre la satisfacción con el trabajo en sí mismo y la mejor combinación lineal del tipo de institución, la edad, el salario, los años de experiencia docente, el compromiso normativo y de continuidad, compromiso afectivo y el compromiso afectivo de pertenencia. A partir de esta combinación lineal se

logra explicar de manera significativa ($F=6,11$; $p=0,000$) un 10,40% de la varianza total, tal como se observa en la tabla 9.

Tabla 10: Efectos de tipo de institución, la edad, el salario, los años de experiencia docente, el compromiso normativo y de continuidad, compromiso afectivo y el compromiso afectivo de pertenencia sobre la satisfacción con el trabajo en sí mismo

R	R ²	R ² Ajustada	Error de Estimación	F	P	Durbin- Watson
0,35	0,12	0,10	0,5017	6,11	0,000	1,72

Al evaluar la magnitud de los efectos de cada una de las variables sobre la Satisfacción con el trabajo en sí mismo, se observa que el compromiso afectivo general ejerce una influencia moderada baja pero significativa ($\beta=0,267$; $p=0,000$), en segundo el tipo de institución ejerce una influencia directa pero baja ($\beta=0,124$; $p=0,044$) y por último el compromiso normativo y de continuidad ejerce una influencia inversa y baja sobre la satisfacción con el trabajo en sí mismo ($\beta=-0,116$; $p=0,045$). En este sentido a mayor compromiso afectivo mayor será la satisfacción que presenten las docentes con el trabajo en sí mismo; por otro lado pertenecer a un colegio privado se asocia con presentar mayores niveles de satisfacción con la naturaleza del trabajo y por último a mayor compromiso normativo y de continuidad menor satisfacción laboral con el trabajo en sí mismo.

Tabla 11: Coeficientes B, β y su significancia para la variable satisfacción con el trabajo en sí mismo

Variabes	B	Error Típico	β	t	P
Constante	3,400	0,204		16,68	0,000
T. de Institución*	0,131	0,065	0,124	2,02	0,044
Edad	3,364 E-04	0,006	0,006	0,07	0,943
Salario	-6,17 E-05	0,000	-0,120	-1,87	0,062
Años de Experiencia	2,556 E-03	0,005	0,040	0,46	0,640
C. Normativo y de Continuidad*	-0,101	0,050	-0,116	-2,01	0,045
C. Afectivo general*	0,198	0,048	0,267	4,17	0,000
C. Afectivo de Pertenencia	5,624 E -02	0,032	0,112	1,79	0,075

*Significativo al 0,05.

Compromiso afectivo general

En el modelo de rutas planteado el compromiso organizacional estaba antecedido por los años de experiencia docente, la edad, el tipo de institución y el salario del docente. Para el presente modelo se corroboró el cumplimiento de los supuestos de los errores: (a) La media de los errores es igual a cero ($\mu = -2,2004E-1$); (b) su distribución no se ajusta a una distribución normal (Mínimo estadísticos residuales=-2,71; Máximo=1,94) y (c) no existe correlación entre los errores (Durbin-Watson=1,99).

Existe una baja correlación ($R=0,25$) entre el compromiso afectivo y la mejor combinación lineal del tipo de institución, el salario, los años de

experiencia docente y la edad. Esta mejor combinación lineal de las variables independientes explican el 4,8% de la varianza total, de una manera significativa desde el punto de vista estadístico ($F=4,87$; $p=0,001$), tal como se observa en la tabla 11.

Tabla 12: Efectos de tipo de institución, la edad, el salario y los años de experiencia docente sobre el compromiso afectivo general

R	R ²	R ² Ajustada	Error de Estimación	F	P	Durbin- Watson
0,25	0,06	0,048	0,6964	4,87	0,001	1,99

En cuanto a la magnitud de los efectos individuales de cada una de las variables se observó que el tipo de institución presenta una asociación baja y significativa ($\beta=0,247$; $p=0,000$) con el compromiso afectivo general, por lo que el pertenecer a un colegio privado genera mayor compromiso afectivo. En segundo lugar la edad mantiene una influencia baja y significativa con el compromiso afectivo ($\beta=0,233$; $p=0,008$) por lo que a mayor edad tenga el docente mayor será su compromiso afectivo, tal como se observa en la tabla 12.

Tabla 13: Coeficientes B, β y su significancia para la variable compromiso afectivo

Variables	B	Error Típico	β	t	P
Constante	2,34	0,217			0,000
T. de institución*	0,35	0,087	0,247	4,05	0,000
Edad*	1,721E-0	0,006	0,233	2,67	0,008

Salario	-4,770E-0	0,000	-0,069	-1,07	0,284
Años de experiencia	-9,936E-0	0,008	-0,117	-1,32	0,188

*Significativo al 0,05.

Compromiso afectivo de pertenencia

Para el presente modelo se garantizó el cumplimiento de los supuestos de los errores: (a) La media de los errores es igual a cero ($\mu = -1,1045E-1$); (b) su distribución no se ajusta a una normal (Mínimo estadísticos residuales=-2,31; Máximo=1,73); y (c) la correlación entre los errores tiende a cero (Durbin-Watson=1,24).

Por otro lado existe una correlación baja entre el compromiso afectivo de pertenencia ($R=0,27$) y la mejor combinación lineal del tipo de institución, la edad, el salario y los años de experiencia docente. El modelo explica el 6,3% de la varianza total, desde un punto de vista significativo ($F=6,16$; $p=0,000$).

Tabla 14: Efectos de tipo de institución, la edad, el salario y los años de experiencia docente sobre el compromiso afectivo de pertenencia

R	R ²	R ² Ajustada	Error de Estimación	F	P	Durbin- Watson
0,27	0,075	0,063	1,023	6,16	0,000	1,24

Para el caso de los efectos individuales solo el salario ejerció un efecto inverso y moderado bajo sobre el compromiso afectivo de pertenencia ($\beta=-0,258$; $p=0,000$), por lo que a menor salario mayor será el sentido de

pertenencia que presentaran las docentes, tal como se observa en la tabla 14.

Tabla 15: Coeficientes B, β y su significancia para la variable compromiso afectivo de pertenencia

Variables	B	Error Típico	β	t	P
Constante	3,08	0,319		9,68	0,000
T. de Institución	-9,161E-0	0,128	-0,043	-0,72	0,473
Edad	1,330E-0	0,009	0,122	1,41	0,161
Salario*	-2,652E-0	0,000	-0,258	-4,05	0,000
Años de Experiencia	6,822E-0	0,011	0,054	0,61	0,538

*Significativo al 0,05.

Compromiso normativo y de continuidad

Se procedió en primer lugar a llevar a cabo el cálculo de los supuestos de los errores encontrando que: (a) La media de los errores es igual a cero ($\mu=-2,7218E-1$); (b) su distribución es normal (Mínimo estadísticos residuales=- 2,57; Máximo= 2,57); y (c) la correlación entre los errores es nula (Durbin-Watson=1,93).

Se halló una correlación baja ($R=0,13$) entre el compromiso normativo y de continuidad y la mejor combinación lineal del tipo de institución, la edad, el salario y los años de experiencia docente. Sin embargo tal asociación no es significativo desde el punto de vista estadístico ($F=1,31$; $p=0,268$) tal como se observa en la tabla 15.

Tabla 16: Efectos de tipo de institución, la edad, el salario y los años de experiencia docente sobre el compromiso normativo y de continuidad

R	R ²	R ² Ajustada	Error de Estimación	F	P	Durbin- Watson
0,13	0,017	0,004	0,6122	1,31	0,268	1,93

Salario

En el diagrama de rutas inicial se propuso que el salario se encontraba predicho por la edad, el tipo de institución y la experiencia docente.

Se comprobó el cumplimiento de los supuestos de los errores para el presente modelo encontrado: (a) La media de los errores es igual a cero ($\mu=0,000$); (b) su distribución no se ajusta a una normal (Mínimo estadísticos residuales=-2,64; Máximo=2,99); y (c) la correlación entre los errores tiende a cero (Durbin-Watson=1,26).

Existe una correlación moderada ($R=0,50$) entre el salario y la mejor combinación lineal de la edad, los años de experiencia docente y del tipo de institución. La mejor combinación lineal de estas variables explica el 24,3% de la varianza total, significativo desde un punto de vista estadístico ($F=34,10$; $p=0,000$), tal como se observa en la siguiente tabla resumen.

Tabla 17: Efectos de tipo de institución, la edad y los años de experiencia sobre el salario:

R	R ²	R ² Ajustada	Error de Estimación	F	P	Durbin- Watson
0,501	0,251	0,243	894,81	34,10	0,000	1,26

En cuanto a la magnitud de los efectos diferenciales de cada una de las variables se observó que los años de experiencia docente muestra una influencia moderada baja sobre el salario ($\beta=0,325$; $p=0,000$), por lo que a mayor número de años ejerciendo la docencia mayor es el salario percibido en la profesión. Y en segundo lugar el tipo de institución se asocia directamente con el salario ($\beta=0,306$; $p=0,000$), por lo que pertenecer a un colegio privado se asocia con mayor salario.

Tabla 18: Coeficientes B, β y su significancia para la salario

Variabes	B	Error Típico	β	t	P
Constante	1761,32	260,09		6,77	0,000
T. de institución*	629,81	105,55	0,306	5,96	0,000
Edad	10,46	8,25	0,099	1,26	0,206
Años de experiencia*	39,85	9,39	0,325	4,24	0,000

*Significativo al 0,05.

Experiencia Docente

Se verificó los supuestos de los errores para el presente modelo encontrado lo siguiente: (a) La media de los errores es igual a cero ($\mu=-1,1346E-1$); (b) su distribución se ajusta a una normal (Mínimo estadísticos residuales=-3,64; Máximo=3,84); y (c) la correlación entre los errores es nula (Durbin-Watson=1,93).

Se encontró una correlación alta ($R=0,76$) entre los años experiencia docente y la mejor combinación lineal de la edad y el tipo de institución. Esta combinación lineal explica el 58% de la varianza total, desde un punto de vista significativo ($F=214,37$; $p=0,000$).

Tabla 19: Efectos de tipo de institución y la edad sobre los años de experiencia

R	R ²	R ² Ajustada	Error de Estimación	F	P	Durbin- Watson
0,76	0,58	0,58	5,43	214,37	0,000	1,93

Por último, al evaluar la magnitud de los efectos de cada una de las variables sobre los años de experiencia tal como se observa que la edad tiene una influencia alta y significativa sobre los años de experiencia docente ($\beta=0,774$; $p=0,000$), por lo que a mayor edad mayor es el número de años de experiencia. Y en segundo lugar el tipo de institución presente una influencia baja sobre los años de experiencia ($\beta=0,143$; $p=0,000$), por lo que los sujetos que trabajan en colegios privados tienden a presentar un número mayor de años de experiencia en docencia.

Tabla 20: Coeficientes B, β y su significancia para la salario

Variables	B	Error Típico	β	t	P
Constante	-14,43	1,34		-10,70	0,000
T. de institución*	2,40	0,627	0,143	3,84	0,000
Edad*	0,671	0,032	0,774	20,70	0,000

*Significativo al 0,05.

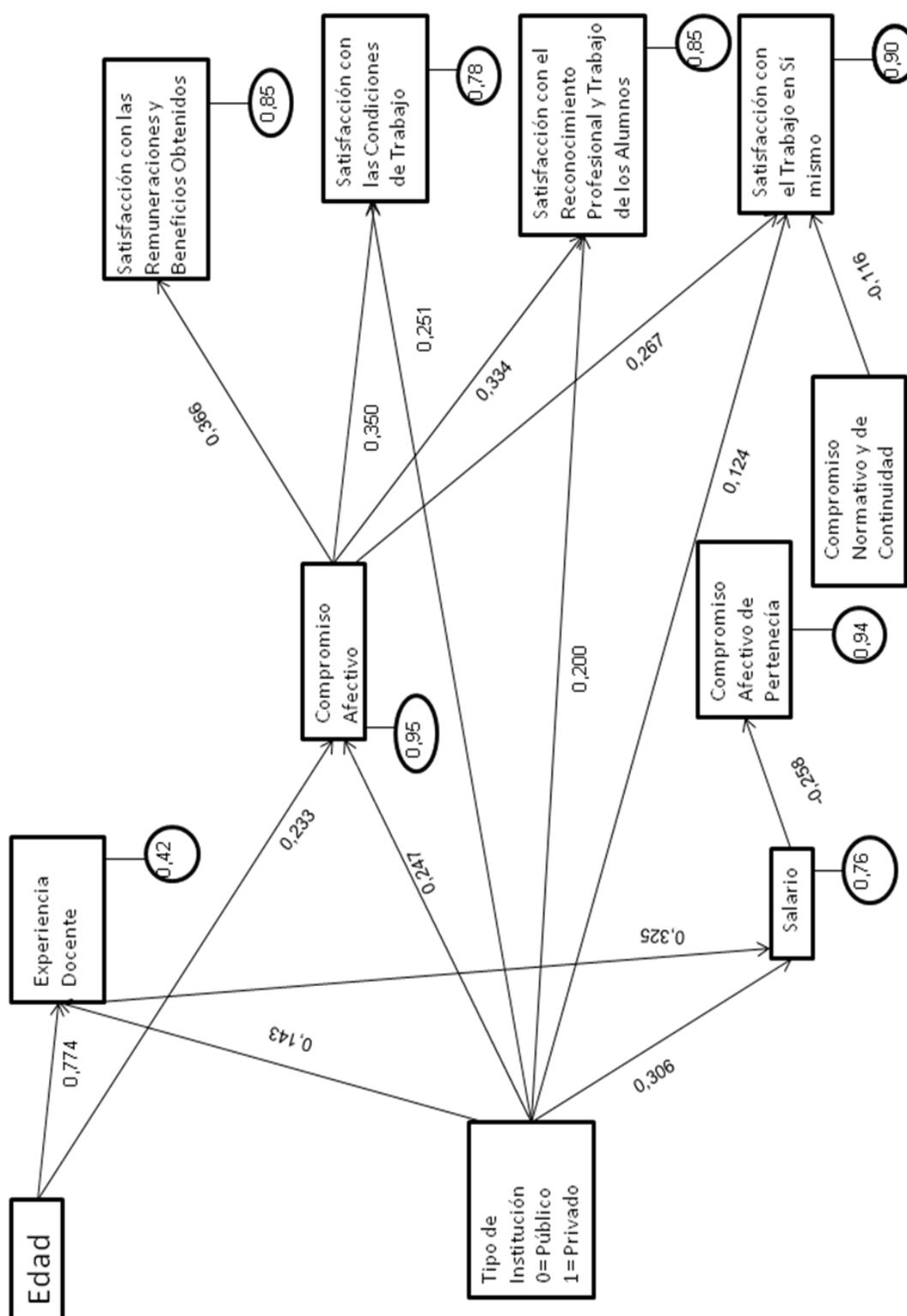


Figura 5. Diagrama de rutas resultante

Tabla 21: Calculo de los efectos indirectos de la edad sobre la satisfacción laboral

Variable	Efectos indirectos
S. remuneraciones y beneficios	0,09
S. condiciones de trabajo	0,08
S. reconocimiento profesional y trabajo de los alumnos	0,08
S. trabajo en sí mismo	0,06

Tabla 22: Calculo de los efectos indirectos del tipo de institución sobre la satisfacción laboral

Variable	Efectos indirectos
S. remuneraciones y beneficios	0,09
S. condiciones de trabajo	0,09
S. reconocimiento profesional y trabajo de los alumnos	0,08
S. trabajo en sí mismo	0,07

Análisis Adicionales

Para llevar a cabo el análisis de la influencia que tiene la variable edad sobre las distintas dimensiones de la satisfacción laboral y con el fin de verificar si en realidad esta relación es en forma de U tal como lo plantean autores como Clark, Oswald y Warr (1996), Gazioğlu (2002) y Álvarez, Arévalo y Miles (2003), se procedió a categorizar la variable edad en cuatro grupos, en función de los percentiles que dividen a la distribución, para realizar un análisis de varianza de una vía (ANOVA). De esta manera los

sujetos con un rango de edad de 21 a 29 años fueron denominados como el grupo de edad baja, el rango de 30 a 37 se llamo edad moderada baja, las docentes que tenían entre 38 y 45 años pertenecieron al grupo de edad moderada alta y por último de 46 a 60 años son sujetos de alta edad.

En este sentido, se encontró que no existían diferencias significativas en los grupos de edad en función de las distintas dimensiones de la satisfacción laboral, como es el caso de la satisfacción con las remuneraciones y beneficios obtenidos ($F=0,439$; $p=0,726$), la satisfacción con las condiciones de trabajo ($F=1,807$; $p=0,146$), la satisfacción con el reconocimiento profesional y trabajo de los alumnos ($F=1,29$; $p=0,277$) y por último la satisfacción con el trabajo en sí mismo ($F=0,259$; $p=0,855$), por lo que se descarta en la presente muestra una relación en forma de U para la edad y la satisfacción laboral por lo menos en el rango de edad evaluado.

Discusión

El objetivo de la siguiente investigación fue evaluar desde el marco de la psicología industrial/organizacional la influencia del compromiso organizacional, la edad, el salario, el tipo de institución y la experiencia docente sobre la satisfacción laboral de maestras de educación básica activas para el año escolar 2011-2012, en el Área Metropolitana de Caracas.

Al analizar el comportamiento de las cuatro dimensiones de la satisfacción laboral, se pudo apreciar, que las maestras se encuentran satisfechas con la naturaleza de su trabajo, con el reconocimiento profesional, el trabajo de los alumnos, con las condiciones de trabajo y por último se ve una tendencia a la insatisfacción con respecto a la satisfacción con las remuneraciones y beneficios obtenidos.

Se puede observar que el resultado obtenido en la dimensión de satisfacción con el trabajo en sí mismo coincide con lo encontrado por Ramírez (1996; citado en Ramírez y D'Aubeterre, 2007) y Ramírez y D'Aubeterre (2007), quienes reportaron que más del 80% de los docentes de sus muestras se encontraban satisfechos con tal dimensión. Por lo que se puede inferir que los maestros consistentemente reportan buenos grados de satisfacción laboral con las actividades directamente relacionadas con su trabajo, como por ejemplo el contacto constante que mantienen con la educación de sus alumnos.

Lo mismo ocurre para la dimensión de reconocimiento profesional y trabajo de los alumnos ya que en la presente investigación hay una tendencia hacia la satisfacción con este aspecto de la vida laboral y Ramírez y D'Aubeterre (2007), encontraron que aproximadamente un 81,1% de su muestra se hallaba satisfecho con el reconocimiento que le brindaban sus alumnos, un 66,8% con el otorgado por padres y representantes y un 58,8% por el reconocimiento recibido por parte de sus maestros.

Estos hallazgos referentes a las condiciones de trabajo y reconocimiento profesional entran en acuerdo con lo planteado por Herzberg et al. (1959) en su teoría bifactorial ya que estas dimensiones forman parte de las condiciones intrínsecas que son asociadas con las formación de altos niveles de satisfacción laboral y que en caso de no estar presentes dichos elementos internos se dan las condiciones para la no satisfacción.

En cuanto a la satisfacción con las condiciones de trabajo los presentes resultados discrepan de los obtenidos por Ramírez y D'Aubeterre (2007), quienes hallaron que entre el 60 al 68% de los maestros de su muestra se encontraban insatisfechos con esta dimensión. No obstante, esta discrepancia puede deberse a diferencias en las medidas utilizadas. El estudio de Ramírez y D'Aubeterre (2007), se limita a la evaluación de la satisfacción de los elementos estructurales con los que cuenta el maestro en su cotidianidad (ejemplo: disponibilidad de materiales educativos); mientras que la medida adoptada en el presente estudio incluye elementos tanto estructurales como de relaciones con compañeros de trabajo, que se infiere pudiera estar generando esta discrepancia entre los estudios. Esto se corrobora con el hecho de que en la literatura se plantea que los maestros suelen mostrarse satisfechos con las relaciones que mantienen con padres o representantes, compañeros de trabajo y personal directivo (Ramírez y D'Aubeterre, 2007).

Por último, la tendencia a la insatisfacción en la dimensión de satisfacción con las remuneraciones y los beneficios obtenidos concuerda con lo reportado por Ramírez y D'Aubeterre (2007), quienes indicaron que el 78% de su muestra estaba insatisfecha con los salarios percibidos y los beneficios obtenidos. Una posible explicación a esta tendencia general hacia la insatisfacción con las remuneraciones, es que tal como lo plantea Herzberg et al. (1959), el salario es un factor extrínseco capaz de prevenir la insatisfacción en los trabajadores y por ende cuando tal necesidad no esté cubierta se suele generar insatisfacción en torno a esta dimensión de la satisfacción laboral. Por otro lado, en Venezuela donde el alto costo de la vida tiende a estar muy cercano de los niveles de salario, es

común que los trabajadores presenten una preocupación por las remuneraciones recibidas a través de su trabajo y una insatisfacción en el caso de que su salario no se corresponda con las expectativas planteadas por el docente (Ramírez y D'Aubeterre, 2007). Esta realidad se evidencia en reportes otorgados por el INE (2012), que plantea que el salario mínimo de los empleados venezolanos se ubica alrededor de 2357 bolívares en la actualidad, por lo cual sólo para cubrir la canasta básica un empleado con salario mínimo gasta el 67% de sus ingresos, siendo la alimentación solo uno de los costos de la vida cotidiana, a la cual se le agregan gastos de vivienda, servicios básicos, transporte y mantenimiento de la familia (en caso de que se tenga), al ver esto pareciera que los niveles de salario resultan limitados para mantener un estilo de vida básico.

Con respecto a la variable de compromiso y sus tres dimensiones descritas se pudo observar que las docentes presentaban niveles de compromiso afectivo general medios con una mayor tendencia a ser altos, por lo que se puede observar que los sujetos de la muestra presentan una significativa vinculación emocional, lo cual hace que quieran permanecer en sus trabajos (Omar y Florencia, 2008). Este hallazgo es congruente con lo encontrado en investigaciones del ámbito de la psicología social comunitaria que señalan que en la cultura venezolana se suele relacionar con el entorno de una manera predominantemente afectiva (Moreno, 2007), lo cual podría ser una explicación a los niveles de compromiso afectivo encontrados, en este ámbito laboral.

Otro de los aspectos de la cultura venezolana relacionado con lo anteriormente mencionado, fue lo encontrado por Fernández, Zubieta y Páez (2001), quienes encontraron en su investigación sobre las diferencias culturales en las expresiones emocionales en Latinoamérica, que la cultura venezolana se caracteriza por dar primacía a los cuadros sociales, al seno del cual los individuos están emocionalmente implicados, ya sea mediante una familia extendida o cualquier grupo social, como los compañeros de trabajo.

En cuanto al compromiso afectivo de pertenencia, se encontró que la muestra presenta niveles medios del mismo con una inclinación hacia valores más altos. Esto mismo parece relacionarse con un aspecto específico que menciona Omar y Florencia (2008) como parte del compromiso afectivo y es que cuando el mismo está presente el sujeto va empezar a ver los objetivos de su lugar de trabajo como propios y va a desear continuar perteneciendo a su trabajo ya que lo considera una parte de su vida. Por lo cual se puede apreciar que la muestra presenta un fuerte sentido de pertenencia con las instituciones en las que trabajan, que viene dado por la vinculación afectiva que tienen.

Por otro lado es importante resaltar que en el presente estudio el compromiso normativo y compromiso de continuidad forman parte de una misma dimensión, a diferencia de lo planteado por autores como Mathieu y Zajac (1990; citado en Bayona, et al. s.f), Loli (2006) y Omar y Florencia (2008), quienes los definen como factores distintos. Por lo cual podría decirse que las maestras de la presente muestra parecen no hacer una diferenciación entre los sentimientos de lealtad y el sentirse obligadas a pertenecer en una institución. En cuanto a lo observado con respecto a esta dimensión de compromiso normativo y de continuidad se halló que las docentes presentaron niveles medios de este tipo de compromiso sin ninguna inclinación hacia valores más altos o más bajos.

Al observar las medidas de compromiso obtenidas en la muestra se puede apreciar que las docentes presentan mayores niveles de compromiso cuando este involucra de alguna forma elementos afectivos (compromiso afectivo y compromiso afectivo de pertenencia). Por lo cual pareciera que el involucramiento emocional con el trabajo genera un mayor compromiso en las docentes y en una menor medida se encontrarían aquellos factores relacionados a una sensación de obligación a mantenerse en el trabajo o la imposibilidad de conseguir mejores opciones fuera de este, que son los elementos implicados en la dimensión de normativa y de continuidad.

Ahora bien en cuanto a las hipótesis planteadas en el diagrama de rutas, se indico que el compromiso organizacional predecía los niveles de satisfacción laboral, de forma que a mayor compromiso mayor satisfacción laboral.

En este sentido, el compromiso afectivo general mostró una influencia directa y relevante sobre todas las dimensiones de la satisfacción laboral; comprobándose en parte el postulado de Mathieu (1991), quien planteó que la satisfacción laboral y el compromiso organizacional tienen una influencia recíproca, ya que al igual que en este estudio, autores como Álvarez (s.f), Bayona et al. (s.f), Loli (2006), García y Bras Dos Santos (2008), Simo, et al. (2008) y Jaik, et al. (2010) hallaron una influencia significativa del compromiso organizativo sobre la satisfacción laboral. A la vez que varios autores como Mañas et al. (2007) y Ehsan et al. (2010), han encontrado una influencia significativa de la satisfacción laboral sobre el compromiso organizativo. Sin embargo, como en la presente investigación no hay evidencia de tal reciprocidad, sería útil evaluar el efecto que presenta la satisfacción laboral sobre el compromiso organizacional en futuras investigaciones.

Este efecto del compromiso afectivo general sobre todas las dimensiones de satisfacción laboral, puede deberse a las características de la cultura venezolana previamente mencionadas sobre el estilo de vinculación primordialmente afectiva, de acuerdo a lo planteado por Moreno (2007) y Fernández (2001). En función de esto si las maestras se logran vincular afectivamente con la organización tenderán a mostrarse más satisfechas con las remuneraciones, las condiciones de trabajo, el reconocimiento profesional y con el trabajo en sí mismo.

Se pudo observar que el incremento del compromiso normativo y de continuidad repercute en menores niveles de satisfacción con el trabajo en sí mismo, lo cual es congruente con lo encontrado por Loli (2006) quien halló una asociación inversa entre compromiso de continuidad y satisfacción con el trabajo. Esto podría deberse a que en la medida que las docentes perciben que trabajan

por necesidad más que por un deseo genuino, se ve comprometida su satisfacción con la naturaleza del trabajo, ya que esto se asocia con una disminución de la motivación intrínseca que puede experimentar el trabajador y que es un factor comúnmente asociado con la generación de satisfacción laboral (Herzberg et al. 1959).

En cuanto al compromiso afectivo de pertenencia, no hubo evidencia de la influencia de esta dimensión sobre la satisfacción laboral de maestras de educación básica. Las razones de tal hallazgo pueden ser de orden estadístico, ya que esta dimensión se encuentra constituida solo por tres reactivos de medición, en donde los sujetos obtuvieron puntuaciones moderadamente altas, mostrándose así una distribución sesgada.

Ahora bien el efecto del salario sobre la satisfacción laboral, se partió de la hipótesis de que existía una influencia positiva sobre cada una de las dimensiones de la satisfacción, de manera que a mayor salario perciban las docentes mayores serían sus niveles de satisfacción laboral. No obstante, en el presente estudio no se encontró evidencia para sostener esta hipótesis, hecho que difiere a lo reportado por Álvarez et al. (2003) y Simo et al. (2008), quienes encontraron una influencia directa y significativa del salario sobre la satisfacción laboral.

La diferencia de los resultados obtenidos entre este estudio y el de Álvarez et al. (2003), puede deberse entre otros aspectos, a la cantidad y tipo de muestra utilizadas en ambas en investigaciones. En el caso del presente estudio, se trató solo de 310 maestras de educación básica, mientras que Álvarez et al. (2003) utilizó una muestra de 5000 personas, pertenecientes a distintos sectores económicos. Según Peña (2009), el aumento en el tamaño de la muestra (n), tiende a generar una mayor potencia estadística en un estudio; es por ello que un estudio como el de Álvarez et al. (2003), donde la muestra es muy grande, es posible detectar diferencias significativas poco relevantes y en los estudios con muestras menores es más sencillo encontrar resultados falsamente negativos. Por otro lado, Álvarez et al. (2003), trataron al salario de una manera distinta al

presente estudio, pues ellos la categorizaron (menos de 600 Euros; de 600 a 1500 euros y más de 1650 euros), mientras que en el presente diseño se utilizó como una variable continua. Otra posible explicación a este resultado es que la variable edad fue estadísticamente homogénea, siendo el recorrido de la distribución muy restringido.

Por otro lado, Simo et al. (2008), utilizó una muestra de 225 docentes universitarios en Cataluña-España, que pudieran mostrar una realidad distinta en términos de condiciones laborales a una muestra de maestras de educación básica en Caracas-Venezuela. También hay diferencias notables en la forma de conceptualizar la satisfacción laboral para ambos estudios, ya que Simo et al. (2008), solo tomaron como indicador la satisfacción que reportan los docentes con respecto a la naturaleza de su trabajo.

Sin embargo, el presente hallazgo concuerda con lo planteado por Galaz (2003), quien indica que la relación entre satisfacción laboral y salario suele ser muy vaga, esto debido a que hay elementos más importantes en la determinación de la satisfacción como los juicios que emiten los trabajadores acerca de lo justo que es su sueldo en comparación con un grupo de referencia particular. Es decir, es la interacción del salario con otras variables como la percepción acerca del rendimiento propio las que determinan una influencia negativa o positiva sobre la satisfacción laboral, así por ejemplo sujetos con menor salario y una percepción adecuada acerca de su rendimiento laboral tienden a presentar menores niveles de satisfacción general (Galaz, 2003).

Otra de las hipótesis planteadas en el estudio es que la experiencia docente genera una influencia significativa e inversa sobre la satisfacción laboral. A partir del presente estudio no existe evidencia para sostener esa conjetura y esto difiere de lo encontrado por Anaya y Suárez (2006) y Linde, et al. (2009), quienes en una muestra de 2562 docentes y 75 enfermeras respectivamente, encontraron tal asociación inversa. Una posible explicación a esta discrepancia, al igual que en el caso del salario ya mencionado, puede ser el efecto que tiene el aumento del

tamaño muestral en la significancia estadística para el caso del estudio de Anaya y Suárez (2006) o en el caso de Linde, et al. (2009), se está en presencia de otro sector laboral como lo es campo de la salud, que a lo largo de la literatura ha sido asociado con variables como estrés o burnout, por lo que es esperado que se cumpla la asociación de a mayor número de años de experiencia, menor satisfacción laboral en un estudio como este que pertenece al sector salud. Por otro lado, esta variable en el presente estudio mantuvo un comportamiento sesgado estadísticamente hablando, de manera que a partir de los 20 años de experiencia docente hubo una disminución considerable en el número de sujetos que presentó años de ejercicio superior a 20 años y esto pudiera estar afectando la influencia de esta variable sobre la satisfacción laboral. No obstante, es esperable que los años de experiencia se comporten como una variable asimétrica, ya que según la legislación venezolana a partir de los 25 años de servicio, se otorga la jubilación a los trabajadores y en este sentido, existe una probabilidad menor de encontrar gran cantidad de sujetos activos con esos años de experiencia. Autores como, Di Nardo (2005) y Hoil (2008), hallaron una ausencia de relación entre los años de experiencia y la satisfacción laboral, hallazgos que no fueron explicados por los autores.

Para el caso de la variable edad, en el diagrama de rutas se planteó que esta mantenía una influencia directa y significativa sobre las distintas dimensiones de la satisfacción laboral. No obstante la evidencia de fondo apoyaba una hipótesis de relación no lineal en forma de “U”, entre la edad y la satisfacción, de manera que eran los sujetos de menor y mayor edad en los distintos estudios los que presentaban mayores niveles de satisfacción laboral (Clark, Oswald y Warr, 1996; Gazioglu, 2002; Kaiser, 2002; Álvarez, Arévalo y Miles, 2003; Sánchez, Artacho, Fuentes y López - Guzmán, 2007).

Ambas hipótesis, fueron sometidas a prueba, encontrando al igual que Alvarado y Montenegro (2000), Di Nardo (2005) y Hoil (2008), que no hay una influencia significativa de la edad sobre la satisfacción laboral. Autores como Gazioglu (2002) plantean que tal relación en “U”, se da debido a que los

trabajadores jóvenes suelen sentirse satisfechos porque tienen poca experiencia sobre el mercado laboral para juzgar su propio trabajo y, en cuanto al aumento de satisfacción en las personas mayores, se propone que esto pudo ser consecuencia de que mientras mayor es la edad más limitadas son las opciones de trabajo alternativas y menores eran las ambiciones personales y por tanto mayor es la satisfacción laboral. Tal explicación, no parece ajustarse a la realidad de la docencia en Venezuela, donde progresivamente existen mayores oportunidades de trabajo por la disminución de la demanda para esta profesión, por lo que los sujetos mayores tienen la misma probabilidad de encontrar opciones de trabajo alternativas dentro del campo educativo que los docentes con menor edad.

Por último, otra posible explicación a este hecho es que la variable edad se ha descrito como una variable que falla para explicar una proporción sustancial de la varianza medida de satisfacción laboral ya que la edad es una variable cronológica y no un predictor exacto de la satisfacción laboral (Di Nardo, 2005).

Sin embargo, en la presente investigación se evidencio que la edad si mantiene una influencia indirecta sobre todas las dimensiones de la satisfacción laboral, a través del compromiso afectivo general. De manera que las maestras de mayor edad, que establezcan un mayor lazo afectivo con las instituciones en las que trabajen, obtendrán una actitud más positiva hacia el trabajo en general y hacia las remuneraciones y beneficios obtenidos, las condiciones de trabajo, el reconocimiento profesional, el trabajo de los alumnos y la naturaleza del trabajo como tal.

Por otro lado, el presente estudio partió de la hipótesis de que trabajar en una institución privada genera mayores niveles de satisfacción laboral en comparación a aquellas docentes que trabajan en un colegio público. Tal conjetura se cumplió para todas las dimensiones de la satisfacción laboral excepto para la dimensión de satisfacción con las remuneraciones y beneficios obtenidos. El cumplimiento parcial de esta hipótesis concuerda con lo reportado por Medina

(2003), quien en una muestra de 336 docentes venezolanos de instituciones públicas y privadas, encontró que los docentes de organizaciones privadas obtuvieron mayores niveles de satisfacción general que los docentes de organizaciones oficiales. Estos resultados pueden deberse a que en Venezuela los colegios privados disponen de una mayor cantidad y flexibilidad de recursos, que pueden gestionarse y distribuirse de la manera que ellos consideren pertinentes y esto a su vez puede repercutir con las condiciones generales del plantel; cuando esto sucede es muy probable que las maestras evalúen positivamente las condiciones de reconocimiento profesional por parte de representantes, directivos y sus alumnos porque en parte se cuentan con mayores posibilidades para fomentar el aprendizaje, al tiempo que hay una sensación de compromiso por parte de todos de todas las instancias involucradas.

Pese a que el tipo de institución no ejerció una influencia directa sobre la satisfacción con las remuneraciones y beneficios obtenidos, se observó una influencia indirecta a través del compromiso afectivo general. De manera que las maestras que trabajan en colegios privados y establecen un lazo afectivo con su colegio, tienden a presentar una actitud favorable hacia las remuneraciones y beneficios obtenidos a partir de su trabajo.

En cuanto a la variable compromiso organizacional, se planteo la hipótesis de que a mayor salario percibieran las docentes, mayor sería el compromiso ante el colegio en el que se trabaja. En el presente estudio no hay evidencia para sostener esta hipótesis, al menos con las dimensiones de compromiso afectivo general y compromiso de continuidad y de pertenencia, resultados que concuerdan con lo encontrado por Simo et al. (2008), en su muestra de docentes universitarios. Por otro lado, este hallazgo discrepa con el estudio de Álvarez (s.f) y Ehsan et al. (2010), quienes si planteaban que el salario se constituye como un predictor directo del compromiso organizacional. No obstante, esta discrepancia con estos estudios puede deberse al hecho de que Álvarez (s.f), utilizó una medida de la satisfacción que mostraban los sujetos con su salario y ésta es la que parece generar un efecto sobre el compromiso organizacional y no el salario

percibido por los trabajadores, tal como fue trabajada en el presente estudio. Y en el caso de Ehsan et al. (2010) la muestra trabajada era de 331 profesores de universidades públicas en Pakistán, pudiendo inferir que las diferencias reportadas pueden tener que ver con factores contextuales que diferencian, las remuneraciones o beneficios de los profesores de Pakistán con maestras venezolanas.

No obstante, el salario sí ejerce un efecto significativo e inverso sobre el compromiso afectivo de pertenencia, por lo que a menor salario perciban las maestras mayor será su sentido de pertenencia con el trabajo docente. Este hallazgo pudiera ser explicado a través del fenómeno de disonancia cognitiva descrito por Festinger (1957; citado en Pulido y Oropeza, 2006), quien planteó que a menudo las personas sufren un estado desagradable cuando descubren incoherencias entre sus cogniciones y sus conductas; probablemente las maestras que posean un salario bajo y mantengan la creencia de que su esfuerzo está por encima de las remuneraciones percibidas, opten por cambiar ciertas cogniciones originales o añadir nuevos elementos cognitivos, como mantener un alto sentido de pertenencia para mantenerse en la institución. No obstante, otra de las razones que podrían explicar el hecho de cómo las maestras se mantienen en su oficio pese a los bajos niveles de salario, puede deberse a lo planteado por Ramírez y D'Aubeterre (2007), que sugieren que en el campo docente suelen haber tan pocas migraciones o renunciaciones, debido a que gran parte de esta población ingresaba a estudiar y a ejercer esta carrera por vocación, variable cuyo contenido afectivo puede relacionarse íntimamente con el sentido de pertenencia. Es por esta razón que sería útil realizar investigaciones en esta área que incluyan a la vocación como una variable que pudiera afectar el compromiso que muestran las maestras.

Otra de las hipótesis en torno al compromiso organizacional, era que a mayor experiencia docente mayor sería el compromiso de la maestra. Es así como en el presente estudio, no existe evidencia para mantener esta hipótesis ya que no hay una influencia significativa de esta variable sobre el compromiso. Este

resultado es contrario a lo planteado por Álvarez (s.f), quienes encontraron una asociación positiva entre antigüedad en el cargo y compromiso organizacional. Tal como se planteó además de que la medida del último estudio es distinta a los años de experiencia profesional, esta variable en el presente estudio puede fallar en la predicción del compromiso organizacional debido a la asimetría marcada en la distribución de datos.

Pese a esto, aunque la experiencia docente no ejerció un efecto directo sobre ninguna de las dimensiones del compromiso organizativo, si mantuvo una influencia indirecta sobre el compromiso afectivo de pertenencia a través del salario. De manera tal que las maestras con mayor experiencia docente, presentaran un mayor salario y un menor sentido de pertenencia con el colegio para el cual trabajan.

En cuanto a la influencia que la edad podía mantener sobre el compromiso organizativo se partió de la hipótesis de que a mayor edad presentaran las maestras mayor sería su compromiso laboral. En el presente estudio existe evidencia parcial a favor de esta hipótesis, ya que existe un efecto directo de la edad sobre el compromiso afectivo general. Esto es similar a lo encontrado por Bayona, et al. (s.f), quienes específicamente describieron la relación positiva entre la edad y el compromiso afectivo y a lo reportado por Álvarez (s.f) y Simo et al. (2008), quienes mantienen que la edad afecta al compromiso organizativo. Esta asociación puede ser explicada por el trabajo presentado por Flores (2001), quien indicó que cuando los docentes ingresan a una adultez media (la cual considera que se encuentran entre 40 a 65 años), aparece una nueva estructura en torno a varios aspectos de la vida, como la relación con el trabajo, la satisfacción laboral, el compromiso organizativo y el cumplimiento de los deseos. De manera más específica, se plantea que en esta etapa los docentes ya se adaptan a la madurez, adoptando nuevos papeles en la escuela o en el sistema educativo y esto a su vez puede fortalecer los vínculos afectivos que mantiene el maestro con su colegio.

La última hipótesis del modelo que involucraba al compromiso organizacional, planteaba que el pertenecer a una institución privada tiende a generar un mayor compromiso. En el presente estudio, solo hay una evidencia parcial para dicha hipótesis ya que el tipo de institución genera una influencia directa solo sobre el compromiso afectivo general. Este hallazgo puede deberse probablemente al hecho de que las instituciones privadas incluidas en la presente muestra, poseen mejores condiciones para el trabajo en las instituciones y con los alumnos, elemento que facilita el establecimiento de una vinculación afectiva con el colegio. No obstante, en esta relación sería útil evaluar el efecto que podrías generar el clima organizacional percibido por las docentes.

Otro de los hallazgos relevantes en este punto, es que el tipo de institución genera un efecto indirecto sobre el compromiso afectivo de pertenencia a través del salario, de forma que pertenecer a una institución privada, se asocia con percibir un mayor salario y por ende con presentar un menor sentido de pertenencia.

Ahora bien, en cuanto al salario se planteó que este recibe una influencia de la experiencia docente, de manera que a mayor experiencia docente, mayor sería el salario percibido. En la presente investigación existe evidencia para corroborar esta hipótesis, por lo que al parecer el salario es utilizado por los colegios como un método de recompensa que se le da al docente por sus años de servicio. Otra de las posibles razones es que a medida que aumenta la antigüedad en una institución es más probable que se generen ascensos que conllevan a aumentos en el salario.

Con respecto a la relación del salario y la edad, se consiguió que la edad no presenta ninguna influencia significativa sobre el salario obtenido por las docentes de la muestra, al contrario de lo encontrado por Simo et al. (2008) y de lo planteado en la hipótesis de la investigación. Esto puede deberse a que el salario se encuentra más relacionado con los años de experiencia o la antigüedad en la empresa, esto se evidencia en la relación indirecta de la edad sobre el salario a

través de la experiencia docente, ya que el tener una mayor experiencia docente tiene una influencia media baja sobre un mayor salario a la vez que el tener mayor edad se relaciona de forma medianamente alta con tener una mayor experiencia docente, lo que repercute en un efecto indirecto medio bajo de la edad sobre el salario.

En la hipótesis planteada en la ruta también se indicó una influencia del tipo de institución donde trabaja la docente y el salario, especificando que las docentes de instituciones privadas reciben mayor salario que las de instituciones públicas, tal como fue encontrado por investigadores como Sönmezer y Eryaman (2008). Esta hipótesis pudo ser confirmada en la investigación observándose que una influencia medianamente baja del tipo de institución sobre el salario, siendo las maestras de colegios privados las que reciben una mayor remuneración. A la vez también se pudo observar un efecto indirecto a través de la experiencia docente, aunque este es muy bajo.

Una relación de influencia obtenida que no fue planteada en la hipótesis de la investigación fue la del tipo de institución sobre la experiencia docente, de forma que las maestras de instituciones privadas se relaciona de forma baja con tener más años de experiencia docente. En la literatura no se consiguió alguna explicación de este hallazgo, sin embargo es posible suponer que debido a que las instituciones privadas proveen de un mayor salario, estas mismas busquen profesorado que tenga mayor experiencia profesional en el área y se encuentren más preparados.

Al momento de evaluar la calidad del modelo presentado en esta investigación pareciera que el mismo resulta eficiente para la explicación de la satisfacción, ofreciendo una visión multidimensional de cómo se presenta y se ve influenciada esta variable en maestras venezolanas de educación básica. Por un lado el modelo resultante fue en su mayor parte consistente con el planteado en las hipótesis, logrando confirmar la influencia de variables de importancia sobre la satisfacción laboral como son el tipo de institución y el compromiso organizacional,

de igual manera que permite observar de una manera más comprensiva cómo es la influencia de otras variables sobre la satisfacción laboral, tal como la edad que si influye indirectamente sobre la misma a través del compromiso afectivo. Simultáneamente el modelo en la presente investigación permitió descartar variables sobre las cuales se han tenido resultados contradictorios tal como fue la experiencia docente, ofreciendo evidencia a favor del descarte de esta misma como un predictor de la satisfacción laboral tal como han conseguido autores como Hoil (2008).

Adicionalmente el modelo también permitió explorar la influencia del compromiso organizacional sobre la satisfacción laboral (dos variables importantes a estudiar en el ámbito de la psicología industrial/organizacional) basándose en ambos constructos como multidimensionales y no unidimensionales, lo cual permitió obtener un entendimiento más profundo de cómo se relacionan estas variables lo que puede tener repercusiones prácticas importantes, por ejemplo al observar la importancia que tienen los factores afectivos sobre el compromiso de las maestras con su trabajo y la influencia que tiene sobre la satisfacción, denota la importancia de trabajar la vinculación emocional de la maestra con su institución para que la misma se sienta más satisfecha con la misma. Este trabajo con constructos multidimensionales también permitió obtener resultados que pudieran ser congruentes con la teoría bifactorial de Herzberg et al. (1959), de esta forma consiguiendo un apoyo empírico a esta misma, ya que los resultados obtenidos resultan congruentes con los planteamientos de esta, observándose una mayor influencia de los factores más intrínsecos o de crecimiento psicológico, como la satisfacción laboral, mientras que variables mas extrínsecas que serían las higiénicas, tales como el salario, parecen ser incapaces de generar satisfacción.

Adicionalmente a colaborar con el cuerpo teórico, la presente investigación también tuvo como valor que dio a relucir la influencia cultural sobre los resultados obtenidos, notándose la alta influencia de los elementos afectivos sobre la satisfacción laboral, lo cual es consistente con el estilo de relacionarse presente

en la cultura venezolana como ya fue mencionado (Moreno, 2007; Fernández et al, 2001).

Una consideración al presente estudio es que el mismo fue realizando con una metodología enteramente cuantitativa, lo cual a consideración del equipo investigador resulta limitante en la información que es posible recolectar, por lo cual es recomendable realizar futuras investigaciones utilizando métodos tanto cuantitativos como cualitativos, lo que permitiría conocer a mayor profundidad que aspectos específicos del trabajo contribuyen a una mayor satisfacción de los profesores y podría obtenerse sobre cuál es la percepción de variables como el salario como generador o no de satisfacción laboral.

Por otro lado sería importante integrar la vocación como una variable de importancia en el estudio de la satisfacción laboral en maestras, ya que se podría asumir que la misma puede tener una importante influencia de cómo la satisfacción con el trabajo se da y se mantiene.

Otra línea de investigación que podría resultar en importantes avances prácticos, sería investigaciones de distintas estrategias de involucramiento afectivo con el lugar de trabajo a modo de generar una mayor satisfacción de la maestras con este mismo.

Conclusiones

El modelo de rutas planteado en la presente investigación tendió a verificarse en gran medida, al observar las influencias directas e indirectas que ejercen el compromiso organizacional, la edad, el salario, el tipo de institución y los años de experiencia, sobre la satisfacción laboral de las maestras de educación básica; lográndose obtener una comprensión más amplia de la satisfacción laboral en el contexto educativo.

Se pudo evidenciar que las maestras presentaron buenos niveles de satisfacción laboral excepto en la dimensión de satisfacción con las remuneraciones y beneficios obtenidos, donde hubo una tendencia a la insatisfacción. Asimismo, las docentes tendieron a sentirse comprometidas en mayor medida por medio de un lazo afectivo, de igual manera se reportó un sentido de pertenencia con las instituciones. Por el contrario, se mostró una tendencia hacia un poco compromiso normativo y de continuidad, lo que indica que el compromiso de las maestras se ve explicado en menor medida por no conseguir mejores opciones de trabajo o por normativas sociales que las hacen sentir obligadas.

Con respecto a las hipótesis se puede observar, que el estar más comprometido de manera afectiva con el trabajo repercute en niveles más altos de satisfacción con las remuneraciones y beneficios obtenidos, con las condiciones de trabajo, con el reconocimiento profesional y trabajo de los alumnos y con el trabajo en sí mismo.

Por otro lado, sentirse menos obligado a trabajar en una institución, ya sea por normativas sociales o por la posibilidad de verse afectado negativamente por el abandono al empleo genera mayores niveles de satisfacción con el trabajo en sí mismo.

Otro factor que genera mayor satisfacción laboral en todas sus dimensiones es la edad, sin embargo, tal influencia se da a través del establecimiento de lazos

afectivo con la institución. Específicamente una mayor edad genera mayores niveles de compromiso afectivo, lo que repercute en mayores niveles de satisfacción con las remuneraciones y beneficios, con las condiciones de trabajo, con el reconocimiento profesional y trabajo de los alumnos y con el trabajo en sí mismo.

Ahora bien, el trabajar en colegios privados genera se relaciona con mayores niveles de satisfacción con las condiciones de trabajo, con el reconocimiento profesional y el trabajo de los alumnos y con el trabajo en sí mismo. Por otro lado, el trabajar en estas mismas instituciones privadas se relaciona con mayores niveles de compromiso afectivo y por ende con mayor satisfacción laboral en todas las dimensiones.

Aunque el salario no ejerce un efecto sobre la satisfacción laboral, se puede ver que un mayor salario genera un menor sentido de pertenencia de tipo afectiva con la institución. Por otro lado, aquellas maestras que han tenido mayor tiempo dentro de la profesión presentan un salario mayor, lo que repercute en un menor sentido de pertenencia afectivo. También se puede ver que el trabajar en colegios privados se relaciona con un mayor salario y por ende con un menor sentido de pertenencia.

En el caso de la experiencia docente, se evidencia que a mayor edad se presenta una mayor antigüedad en la profesión, lo que se relaciona a su vez con un mayor salario. Y también se puede observar que trabajar en instituciones privadas se relaciona con una mayor experiencia docente.

Los resultados hallados comprueban que existe una relación significativa entre las variables psicológicas, organizacionales y demográficas, que afectan de manera positiva la satisfacción laboral de las maestras de educación básica, comprobándose la importancia de utilizar una perspectiva multidimensional de influencia para entender mejor esta variable.

Limitaciones y Recomendaciones

Entre las limitaciones que se presentaron en el estudio, se pueden mencionar las siguientes:

Los instrumentos de satisfacción laboral y compromiso organizacional, usados en el presente estudio se basaban en el auto-reporte de las maestras lo que pudo ocasionar que sus respuestas estuvieran influenciadas por deseabilidad social, como un intento de contestar aquello que las maestras creían que los autores y directivos de los colegios estaban esperando.

Otra limitación está relacionada con el poder de generalización de esta investigación, ya que la muestra utilizada fue seleccionada por un muestreo no probabilístico intencional, reduciéndose así la posibilidad de aplicar estos mismos resultados a muestras diferentes.

En cuanto al instrumento de satisfacción laboral de docentes Venezolanas, pese a sus buenos indicadores psicométricos ya reportados, el mismo presenta una incoherencia teórica, pues se indica que parte de la teoría bifactorial de Herzberg et al. (1959) y aun así plantea a la insatisfacción y la satisfacción laboral como extremos de un mismo continuo, operacionalización que va en contra de los postulados de la teoría.

Por recomendaciones otorgadas por maestras pertenecientes a la muestra, se sugiere modificar el nombre de la variable compromiso organizacional ya que esta suele generar confusión en cuanto hacia quien va dirigido este compromiso, ya que las maestras de educación pública, suelen dirigirlas hacia el ministerio de educación en vez del instituto educativo en el que fueron encuestadas.

Otra consideración al presente estudio es que el mismo fue realizando con una metodología enteramente cuantitativa, lo cual a consideración del equipo investigador resulta limitante en la información que es posible recolectar, por lo que es recomendable realizar futuras investigaciones utilizando métodos tanto

cuantitativos como cualitativos como el caso de la investigación de Judge et al. (2001), lo que permitiría conocer a mayor profundidad que aspectos específicos del trabajo contribuyen a una mayor satisfacción de los profesores y podría obtenerse sobre cuál es la percepción de variables como el salario como generador o no de satisfacción laboral.

Por otro lado sería importante integrar la vocación como una variable de importancia en el estudio de la satisfacción laboral en maestras, ya que se podría asumir que la misma puede tener una importante influencia de cómo la satisfacción con el trabajo se da y se mantiene.

Otra línea de investigación que podría resultar en importantes avances prácticos, sería investigaciones de distintas estrategias de involucramiento afectivo con el lugar de trabajo a modo de generar una mayor satisfacción de la maestras con este mismo.

Referencias

- Alemán, M. y Gonzales, M. (1997). *Las propiedades motivantes del puesto como predictoras del compromiso organizacional en una empresa del sector ferretero*. Trabajo de Grado de Licenciatura no publicado, Escuela de Ciencias Sociales, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.
- Allen, N. y Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychological Society*, 63, 1-18.
- Allen, N. y Meyer, J. (1996). Affective, continuance and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252–276.
- Alvarado, E. y Montenegro, H. (2000). *Factores que generan satisfacción laboral en los docentes universitarios. Un estudio comparativo de dos organizaciones universitarias*. Tesis de Licenciatura no publicada, Escuela de Educación, Universidad Central de Venezuela, Caracas, Venezuela.
- Álvarez, G., (s.f). Jornada laboral y compromiso organizacional. *Revista de la Universidad de Vigo*, 1-11. Recuperado en Marzo 2011, de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2517650>
- Álvarez, G., Arévalo, R. y Miles, D. (2003). Determinantes de la satisfacción laboral de los trabajadores españoles. Recuperado en Noviembre 2010, de <http://www.cpe.pymes-online.com/formación>.
- Anaya, D. y Suarez, J. (2006). La satisfacción laboral de los profesores en función de la etapa educativa, del género y la antigüedad profesional. *Revista de Investigación Educativa* 24, 541-556.
- Arnau, J. (1978). *Psicología Experimental: Un enfoque metodológico*. México: Trillas.

- Arnau, J. (1995). *Diseños longitudinales aplicados a las ciencias del comportamiento*. México: Limusa
- Baron, R., y Byrne, D. (2006) *Psicología social*. Prentice Hall: Madrid.
- Bayona, C., Goñi, S. y Mandorrán, C. (s.f) Compromiso Organizacional: Implicaciones para la gestión estratégica de los Recursos Humanos. Recuperado en Enero 2011, de http://www1.unavarra.es/digitalAssets/117/117830_dt33-99.pdf.
- Clark, A., Oswald, A. y Warr P. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age?. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 57-81.
- Codignola, E. (1946). *Historia de la educación y de la pedagogía*. Buenos Aires: El Ateneo.
- Di Nardo, Y. (2005). *Satisfacción laboral, comunicación interna, sexo, edad, nivel educativo, antigüedad y nivel de cargo: Un análisis de ruta*. Trabajo de Grado de Maestría de Gerencia de Recursos Humanos, no publicado, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.
- Ehsan, M., Nawab, S., Naeem, B., Danish, R. (2010). Job satisfaction and organizational commitment of university teachers in public sector of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5 (6), 17-26.
- Escuela de Psicología (2002) *Contribuciones a la deontología de la investigación en psicología*. Publicaciones UCAB: Caracas.
- Fernández, I., Zubieta, E., y Paéz, D. (2001). Emocionarse en Latinoamérica. *Internacional Journal of Social Sciences and Humanities (Sociotam)*, XI, 29-53.,
- Flores, M. (2001) *El factor humano en la docencia de educación secundaria: Un estudio de la eficacia docente y el estrés a lo largo de la carrera profesional*.

Trabajo de Grado de Doctorado en Psicología de la Educación, no publicado, Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona, España.

- Fugar, F. (2007). Job satisfaction as a function of demographic variables: An examination of the relationship among clergy. *Journal of Science and Technology*, 27, 184-195.
- Galaz, J. (2003). *La satisfacción laboral de los académicos en una universidad estatal pública: La realidad institucional bajo el lente del profesorado*. México, México DF: Biblioteca de la Educación Superior
- Gallardo, E., y Triadó, X. (s.f) Revisión de las aportaciones teóricas sobre el compromiso organizativo: ¿Acaso importan las actitudes?. *Revista de la Universidad de Barcelona*, 2, 1-15.
- García, J. y Bras Dos Santos, J. (2008). Satisfacción profesional y compromiso organizativo: Un meta-análisis. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 17, 61-78.
- Gazioğlu, Ş. (2002). Job satisfaction in Britain: Individual and job related factors. *Economic Research Center*, 1, 2-15.
- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1959) *The motivation to work*. New York: Wiley.
- Hoil, M. (2008). *Factores predictores de la satisfacción laboral del personal docente de la universidad linda vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez*. Trabajo de Grado de Postgrado en Educación no publicado. Universidad de Montemorelos, Nuevo León, México.
- Hurtado, C. y Villegas, A. (2005). *Influencia de la satisfacción laboral, el compromiso, la urgencia de tiempo y variables sociodemográficas en la puntualidad laboral*. Trabajo de Grado de Licenciatura No Publicado. Escuela de Psicología Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.

Instituto Nacional de Estadística (2001). *Planteles y unidades educativas, por nivel educativo, según entidad federal*. Recuperado en Enero 30, 2011, de <http://www.ine.gov.ve/condiciones/educacion.asp>

Instituto Nacional de Estadística (2012). *Calendario de indicadores*. Recuperado en Mayo 24, 2012, de http://www.ine.gov.ve/index.php?option=com_content&view=article&id=439&Itemid=18

Jaik, A., Tena, J., y Villanueva, R. (2010). Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado. *Revista Electrónica de Diálogos Educativos* 19, 119-130.

Judge, T., Thoresen, C., Bono, J. y Patton, G. (2001). The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review. *Psychological Bulletin*, 127, 376-407.

Kaiser, L. (2002). Job satisfaction: a comparison of standard, non-standard, and self-employment patterns across Europe with a special note to the gender/job satisfaction paradox. *Working Paper* 27, 17-30.

Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento: Métodos de Investigación en ciencias sociales*. (5 ed.). México: McGraw Hill.

Kopelman, R. (1988). *Administración de la productividad en las organizaciones*. México DF: McGraw Hill.

Ley Orgánica del Trabajo de la República Bolivariana de Venezuela (1999). *Título III de la remuneración*. Caracas: Distribuidora Escolar

Linde, J., Martínez, F., Obregozo, J., Rodríguez, A. (2009) Factores relacionados con la satisfacción laboral de enfermería en un hospital médico-quirúrgico. *Revista de Investigación y Educación en Enfermería*, 27, 218-225.

- Loli, A. (2006) Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas. *Revista IIPSI* 9, 37-67.
- Mañas, M., Salvador, C., Boada, J., González, E. y Agullo, E. (2007) La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. *Psicothema*, 19, 395-400.
- Mathieu, J. (1991). A cross-level nonrecursive model of the antecedents of organizational commitment and satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 76, 607-618.
- Maslow, A. (1954) *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.
- Medina, J. (2003). *La satisfacción laboral del docente: Estudios comparativos entre instituciones oficiales y privadas del área metropolitana de Caracas*. Tesis de Licenciatura no publicada, Escuela de Educación, Universidad Central de Venezuela, Caracas, Venezuela.
- Moreno, A. (2007). La familia popular venezolana. *Temas de formación sociopolítica*, 15, 29-30.
- Morse, N. (1963) Satisfaction in the White-Collar job. *Michigan Review*, 54 (6), 112-134.
- Muchinsky, P. (2008). *Psicología aplicada al trabajo*. México D.F: Cenage Learning.
- Omar, A. y Florencia, A. (2008). Valores personales y compromiso organizacional. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 13 (2), 353-372.
- Osorio, E., y Ruiz, R. (2002). *Influencia del maquiavelismo, locus de control, edad, sexo y antigüedad sobre la satisfacción laboral*. Trabajo de Grado de Licenciatura no publicado. Escuela de Psicología, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.

- Parra, K. y Peñuela, R. (2008). *Efecto del Compromiso Organizacional, la Satisfacción Laboral, el Apoyo Organizacional Percibido y Factores Sociodemográficos sobre la Salud Autopercibida de Empleados de una Red de Supermercados*. Trabajo de Grado de Licenciatura no publicado. Escuela de Psicología Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.
- Peiró, J. (2001). *Psicología de las organizaciones*. Madrid: UNED.
- Peña, G. (2006) La Psicología: noción, métodos e historia. En G. Peña, Y. Cañoto, y Z. Santalla (Eds.) *Una Introducción a la Psicología* (pp.11-46). Caracas: Publicaciones UCAB.
- Peña, G. (2009) *Estadística inferencial: Una Introducción para las Ciencias del Comportamiento*. (1era ed.). Caracas: Publicaciones UCAB.
- Pérez, M. (2003). *Satisfacción laboral*. Recuperado en Noviembre 16, 2010 de <http://www.gestiopolis.com>.
- Pulido, M. y Oropeza, A. (2006) Psicología Social. En G. Peña, Y. Cañoto, y Z. Santalla (Eds.) *Una Introducción a la Psicología* (pp.445-462). Caracas: Publicaciones UCAB.
- Porter, L., y Lawler, E. (1969). What job attitudes tell about motivation. *Harvard Business Review*, 46 (1), 118-126.
- Ramírez, T. (2006a). Construcción y validación de una escala para medir los niveles de satisfacción laboral de los docentes de educación básica en Venezuela. En T. Ramírez, S. Calonge, C. Manterola, A. Pérez, G. Graffe, C. Blanco, A. Fernández (Eds.) *La Aventura de Investigar: Experiencias Metodológicas en Educación* (pp. 1-31). Caracas: Santillana.
- Ramírez, T. (2006b) Ser maestro en Venezuela. *Revista de Pedagogía de la Universidad Central de Venezuela*, 78, 113-138.

- Ramírez, T. y D'Aubeterre, M. (2007) Los niveles de satisfacción laboral del maestro venezolano 10 años después (1996-2006). *Investigación y Postgrado*, 22, 57-86.
- Ramírez, T., y D' Aubeterre, M. (2009). La satisfacción laboral del maestro Venezolano: Un abordaje a partir del análisis de componentes principales. *Cies UCV*, 3-15.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional* (8va ed.). México DF: Prentice Hall.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009) *Comportamiento Organizacional* (13era ed.). México DF: Prentice Hall.
- Salazar, A. (2001). *Factores predictores de la satisfacción laboral de las educadoras Beliceñas al inicio del milenio 2002*. Tesis doctoral, Universidad de Montemorelos, Nuevo León, México.
- Sánchez, S., Artacho, C., Fuentes, F. y López-Guzmán, T. (2007). Análisis de los determinantes estructurales de la satisfacción laboral. Aplicación al sector educativo. *Estudios de Economía Aplicada* 25, 867-900.
- Simo, P., Sallan, J., y Fernández, V. (2008) Compromiso organizativo, satisfacción con el trabajo e intención de abandonar la organización: Análisis comparativo entre el profesorado universitario a tiempo parcial y a tiempo completo. *Revista Académica Evaluada por Pares*, 22 (16), 1-21.
- Sierra-Bravo, R. (1981). *Análisis estadísticos y modelos matemáticos* (1era ed.). Madrid: Paraninfo
- Sönmezer, M., Eryaman, Y. (2008). A comparative analysis of job satisfaction levels of public and private school teachers. *Journal of Theory and Practice in Education*, 4, 189-212.

Yaber, G. (2006). Psicología industrial-organizacional. En G. Peña, Y. Cañoto y Z. Santalla, (Eds.) *Una Introducción a la Psicología* (pp.463-475). Caracas: Publicaciones UCAB.

Wanous, J. (1975). Organizational entry: newcomers moving from outside to inside. *Psychological Bulletin*, 84, 601-618.

ANEXO A

**Escala de Satisfacción Laboral de Docentes Venezolanos de Ramírez
(1997; citado en Ramírez, 2006).**

A continuación se presentan una serie de afirmaciones. Marque en cada una de estas la opción que lo describa mejor a usted. Por favor conteste **todas** las afirmaciones, **pensando en la institución en la que trabaja durante más tiempo**. La veracidad de sus respuestas es lo más importante. Las opciones son las siguientes:

AI: Altamente insatisfecho I: Insatisfecho ID: Indeciso S: Satisfecho

AS: Altamente satisfecho.

Usted se encuentra satisfecho	AI	I	ID	S	AS
1. Con la dotación de mobiliario en su centro de trabajo					
2. Con los incentivos recibidos por su trabajo					
3. Con la autonomía para planificar su propio trabajo					
4. Con la autonomía para introducir cambios en su trabajo					
5. Con el reconocimiento de su trabajo por parte del personal directivo					
6. Con el reconocimiento de su trabajo por parte de los alumnos					
7. Con las tareas y actividades que realiza en su jornada de trabajo					
8. Con la carga de horario habitual					
9. Con calidad del trabajo que realiza con los alumnos					
10. Con el reconocimiento de su trabajo de parte de los padres y/o representantes					
11. Con el reconocimiento de su trabajo por parte de sus compañeros de labores					
12. En cuanto a la relación entre el trabajo realizado y sus expectativas profesionales					
13. Con las condiciones de infraestructura del plantel					
14. Con la remuneración que percibe					
15. Con las primas y bonos que percibe					

16. Con la limpieza y mantenimiento del plantel					
17. Con la accesibilidad a su centro de trabajo					
18. Con la relación entre sus ingresos y las responsabilidades de su trabajo					
19. Con la disponibilidad de recursos instruccionales					
20. Con la forma en que se supervisa su trabajo					
21. Con las oportunidades de formación profesional que le ofrece su trabajo					
22. Con la disposición, hábitos y actitudes de los estudiantes					
23. Con las relaciones sostenidas con padres y representantes					
24. Con la realización personal conseguida por su trabajo					
25. Con los beneficios obtenidos a través del IPASME					
26. Con el cumplimiento de los compromisos administrativos por parte del Ministerio de Educación y Deportes					
27. Con los logros obtenidos a través de los contratos colectivos					
28. Con la actuación de los gremios docentes					
29. Con respecto a las relaciones entre los compañeros del centro de trabajo					
30. Con las relaciones que mantienen los docentes y los directivos del centro de trabajo					
31. Con la atención recibida por las instancias administrativas del Ministerio de Educación y Deportes					

ANEXO B

Escala de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer (1990) y adaptada por Alemán y Gonzales (1997) y Parra y Peñuela (2008).

A continuación se presenta una escala que tiene como finalidad determinar la intensidad relativa con la que un individuo se identifica con la organización, es decir, el compromiso organizacional. Lea detenidamente las 18 afirmaciones, y marque con una “X” en cada una de estas la opción que mejor refleje su percepción sobre el aspecto planteado. La veracidad de su respuesta es lo más importante. No es una prueba para medir conocimientos ni capacidades, por lo tanto no existen respuestas correctas o incorrectas.

Por favor conteste **todas** las afirmaciones, **pensando en la institución en la que trabaje durante más tiempo**. Los datos suministrados por usted serán totalmente confidenciales. Agradecemos su colaboración y sinceridad.

CD: Completamente Desacuerdo; MD: Mediano Desacuerdo; MA: Mediano Acuerdo CA: Completo Acuerdo

Afirmaciones	CD	MD	MA	CA
1. Si yo no hubiera invertido tanto de mi mismo (a) en esta organización, yo consideraría trabajar en otra parte				
2. Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora				
3. Si deseara renunciar a la organización en este momento, muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas				
4. Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo				
5. Si renunciara a esta organización pienso que tendría pocas opciones alternativas				
6. Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización				
7. Me sentiría culpable si renunciara a esta organización en este momento				
8. Esta organización merece mi lealtad				
9. Realmente siento los problemas de mi organización como propios				
10. No siento ninguna obligación de permanecer con mi empleador actual				
11. Yo no renunciaría a mi organización ahora porque me siento obligado con la gente en ella				

12. Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal				
13. Le debo muchísimo a mi organización				
14. No me siento como “parte de la familia” en mi organización				
15. No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización				
16. Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas				
17. Sería muy difícil para mí en este momento dejar mi organización, incluso si lo deseara				
18. No me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización				

ANEXO C

Hoja de Identificación.

HOJA DE IDENTIFICACIÓN

Estimada Docente

La presente encuesta tiene por finalidad conocer su opinión en relación a algunos aspectos de su actividad laboral. Los datos que se solicitan serán utilizados para realizar un trabajo de investigación. Su colaboración es muy valiosa y la información que usted aporte será confidencial.

Por favor rellene los datos que se le presentan a continuación. Recuerde que no es necesario que coloque su nombre y apellido. Seguidamente usted recibirá dos cuestionarios los cuales debe responder en su **totalidad** y ajustado a su realidad en la (s) instituciones escolares que trabaje; no existen respuestas buenas o malas, sólo queremos conocer su opinión.

Edad: _____ Años

Experiencia docente en educación básica (tiempo): _____

Tipo de Colegio en el que trabaja actualmente: Público (), Privado () o Público y Privada ().

En caso de trabajar en una institución tanto pública como privada ¿en cuál de las dos labora durante más horas mensuales?:

Público (), Privado ()

Salario mensual dentro la institución donde más tiempo trabaja (Aproximado): _____ Bolívares

Número de horas semanales que trabaja como docente:

¿Cuánto tiempo tiene trabajando en su (s) colegio (s) actual (es)?

ANEXO D

**Escala de Satisfacción Laboral de Docentes Venezolanos de Ramírez
(1997; citado en Ramírez, 2006) y modificado por Lepage y Martins
(2012),**

A continuación se presentan una serie de afirmaciones. Marque en cada una de estas la opción que lo describa mejor a usted. Por favor conteste **todas** las afirmaciones, **pensando en la institución en la que trabaje durante más tiempo**. La veracidad de sus respuestas es lo más importante. Las opciones son las siguientes:

AI: Altamente insatisfecho I: Insatisfecho ID: Indeciso S: Satisfecho

AS: Altamente satisfecho.

Usted se encuentra satisfecho	AI	I	ID	S	AS
1. Con la dotación de mobiliario en su centro de trabajo					
2. Con los incentivos recibidos por su trabajo					
3. Con la autonomía para planificar su propio trabajo					
4. Con la autonomía para introducir cambios en su trabajo					
5. Con el reconocimiento de su trabajo por parte del personal directivo					
6. Con el reconocimiento de su trabajo por parte de los alumnos					
7. Con las tareas y actividades que realiza en su jornada de trabajo					
8. Con la carga de horario habitual					
9. Con calidad del trabajo que realiza con los alumnos					
10. Con el reconocimiento de su trabajo de parte de los padres y/o representantes					
11. Con el reconocimiento de su trabajo por parte de sus compañeros de labores					
12. En cuanto a la relación entre el trabajo realizado y sus expectativas profesionales					
13. Con las condiciones de infraestructura del plantel					
14. Con la remuneración que percibe					
15. Con las primas y bonos que percibe					

16. Con la limpieza y mantenimiento del plantel					
17. Con la accesibilidad a su centro de trabajo					
18. Con la relación entre sus ingresos y las responsabilidades de su trabajo					
19. Con la disponibilidad de materiales educativos para dar las clases					
20. Con la forma en que se supervisa su trabajo					
21. Con las oportunidades de formación profesional que le ofrece su trabajo					
22. Con la disposición, hábitos y actitudes de los estudiantes					
23. Con las relaciones sostenidas con padres y representantes					
24. Con la realización personal conseguida por su trabajo					
25. Con los beneficios obtenidos a través del IPASME					
26. Con el cumplimiento de los compromisos administrativos por parte del Ministerio del poder popular para la educación					
27. Con los logros obtenidos a través de los contratos colectivos					
28. Con la actuación de los gremios docentes					
29. Con respecto a las relaciones entre los compañeros del centro de trabajo					
30. Con las relaciones que mantienen los docentes y los directivos del centro de trabajo					
31. Con la atención recibida por las instancias administrativas del Ministerio del poder popular para la Educación					

ANEXO E

Escala de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer (1990) y adaptada por Alemán y Gonzales (1997), Parra y Peñuela (2008) y Lepage y Martins (2012).

A continuación se presenta una escala que tiene como finalidad determinar la intensidad relativa con la que un individuo se identifica con la organización, es decir, el compromiso organizacional. Lea detenidamente las 18 afirmaciones, y marque con una “X” en cada una de estas la opción que mejor refleje su percepción sobre el aspecto planteado. La veracidad de su respuesta es lo más importante. No es una prueba para medir conocimientos ni capacidades, por lo tanto no existen respuestas correctas o incorrectas.

Por favor conteste **todas** las afirmaciones, **pensando en la institución en la que trabaje durante más tiempo**. Los datos suministrados por usted serán totalmente confidenciales. Agradecemos su colaboración y sinceridad.

CD: Completamente Desacuerdo; MD: Mediano Desacuerdo; MA: Mediano Acuerdo

CA: Completo Acuerdo

Afirmaciones	CD	MD	MA	CA
1. Yo consideraría trabajar en otra parte, si ya no hubiera invertido tanto de mi mismo (a) en esta organización				
2. Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora				
3. Si deseara renunciar a la organización en este momento, muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas				
4. Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo				
5. Si renunciara a esta organización pienso que tendría pocas opciones alternativas				
6. Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización				
7. Me sentiría culpable si renunciara a esta organización en este momento				
8. Esta organización merece mi lealtad				
9. Realmente siento los problemas de mi organización como propios				
10. No me siento obligado(a) a mantenerme en mi trabajo actual				

11. Yo no renunciaría a mi organización ahora porque me siento obligado con la gente en ella				
12. Esta organización tiene para mí un alto grado de significado personal				
13. Le debo muchísimo a mi organización				
14. Me siento como “parte de una familia” en mi organización				
15. Tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización				
16. Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas				
17. Sería muy difícil para mí en este momento dejar mi organización, incluso si lo deseara				
18. Yo me siento “emocionalmente involucrado” con esta organización				

ANEXO F
Instrumento Definitivo

HOJA DE IDENTIFICACIÓN

Estimada Docente

La presente encuesta tiene por finalidad conocer su opinión en relación a algunos aspectos de su actividad laboral. Los datos que se solicitan serán utilizados para realizar un trabajo de investigación. Su colaboración es muy valiosa y la información que usted aporte será confidencial.

Por favor rellene los datos que se le presentan a continuación. Recuerde que no es necesario que coloque su nombre y apellido. Seguidamente usted recibirá dos cuestionarios los cuales debe responder en su totalidad y ajustado a su realidad en la (s) instituciones escolares que trabaje; no existen respuestas buenas o malas, sólo queremos conocer su opinión.

Edad: _____ Años

Experiencia docente en educación básica (tiempo): _____

Tipo de Colegio en el que trabaja actualmente: Público (), Privado () o Público y Privada ().

En caso de trabajar en una institución tanto pública como privada ¿en cuál de las dos labora durante más horas mensuales?:

Público (), Privado ()

Salario mensual dentro la institución donde más tiempo trabaja (Aproximado): _____ Bolívares

Número de horas semanales que trabaja como docente:

¿Cuánto tiempo tiene trabajando en su (s) colegio (s) actual (es)?

A continuación se presentan una serie de afirmaciones. Marque en cada una de estas la opción que lo describa mejor a usted. Por favor conteste **todas** las afirmaciones, **pensando en la institución en la que trabaje durante más tiempo**. La veracidad de sus respuestas es lo más importante. Las opciones son las siguientes:

AI: Altamente insatisfecho I: Insatisfecho ID: Indeciso S: Satisfecho

AS: Altamente satisfecho.

Usted se encuentra satisfecho	AI	I	ID	S	AS
1. Con la dotación de mobiliario en su centro de trabajo					
2. Con los incentivos recibidos por su trabajo					
3. Con la autonomía para planificar su propio trabajo					
4. Con la autonomía para introducir cambios en su trabajo					
5. Con el reconocimiento de su trabajo por parte del personal directivo					
6. Con el reconocimiento de su trabajo por parte de los alumnos					
7. Con las tareas y actividades que realiza en su jornada de trabajo					
8. Con la carga de horario habitual					
9. Con calidad del trabajo que realiza con los alumnos					
10. Con el reconocimiento de su trabajo de parte de los padres y/o representantes					
11. Con el reconocimiento de su trabajo por parte de sus compañeros de labores					
12. En cuanto a la relación entre el trabajo realizado y sus expectativas profesionales					
13. Con las condiciones de infraestructura del plantel					
14. Con la remuneración que percibe					
15. Con las primas y bonos que percibe					

16. Con la limpieza y mantenimiento del plantel					
17. Con la accesibilidad a su centro de trabajo					
18. Con la relación entre sus ingresos y las responsabilidades de su trabajo					
19. Con la disponibilidad de materiales educativos para dar las clases					
20. Con la forma en que se supervisa su trabajo					
21. Con las oportunidades de formación profesional que le ofrece su trabajo					
22. Con la disposición, hábitos y actitudes de los estudiantes					
23. Con las relaciones sostenidas con padres y representantes					
24. Con la realización personal conseguida por su trabajo					
25. Con los beneficios obtenidos a través del IPASME					
26. Con el cumplimiento de los compromisos administrativos por parte del Ministerio del poder popular para la educación					
27. Con los logros obtenidos a través de los contratos colectivos					
28. Con la actuación de los gremios docentes					
29. Con respecto a las relaciones entre los compañeros del centro de trabajo					
30. Con las relaciones que mantienen los docentes y los directivos del centro de trabajo					
31. Con la atención recibida por las instancias administrativas del Ministerio del poder popular para la Educación					

A continuación se presenta una escala que tiene como finalidad determinar la intensidad relativa con la que un individuo se identifica con la organización, es decir, el compromiso organizacional. Lea detenidamente las 18 afirmaciones, y marque con una “X” en cada una de estas la opción que mejor refleje su percepción sobre el aspecto planteado. La veracidad de su respuesta es lo más importante. No es una prueba para medir conocimientos ni capacidades, por lo tanto no existen respuestas correctas o incorrectas.

Por favor conteste **todas** las afirmaciones, **pensando en la institución en la que trabaje durante más tiempo**. Los datos suministrados por usted serán totalmente confidenciales. Agradecemos su colaboración y sinceridad.

CD: Completamente Desacuerdo; MD: Mediano Desacuerdo; MA: Mediano Acuerdo

CA: Completo Acuerdo

Afirmaciones	CD	MD	MA	CA
1. Yo consideraría trabajar en otra parte, si yo no hubiera invertido tanto de mi mismo (a) en esta organización.				
2. Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora				
3. Si deseara renunciar a la organización en este momento, muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas				
4. Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo				
5. Si renunciara a esta organización pienso que tendría pocas opciones alternativas de trabajo				
6. Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización				
7. Me sentiría culpable si renunciara a esta organización en este momento				
8. Esta organización merece mi lealtad				
9. Realmente siento los problemas de mi organización como propios				
10. Me siento obligado (a) a permanecer en mi trabajo actual				
11. Yo no renunciaría a mi organización ahora porque me siento obligado con la gente en ella				

12. Esta organización tiene para mí un alto grado de significado personal				
13. Le debo muchísimo a mi organización				
14. Me siento como "parte de la familia" en mi organización				
15. Tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización				
16. Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas				
17. Sería muy difícil para mí en este momento dejar mi organización, incluso si lo deseara				
18. Yo me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización				

ANEXO G

**Análisis de Confiabilidad para la Escala de Satisfacción Laboral de
Docentes Venezolanos.**

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	SATIS1	3,5032	1,1256	310,0
2.	SATIS2	2,9484	1,1251	310,0
3.	SATIS3	3,9484	,9368	310,0
4.	SATIS4	3,5952	1,0120	310,0
5.	SATIS5	3,4500	1,1651	310,0
6.	SATIS6	4,0387	,8619	310,0
7.	SATIS7	4,0613	,6964	310,0
8.	SATIS8	3,7839	,8749	310,0
9.	SATIS9	4,1161	,7713	310,0
10.	SATIS10	3,5097	1,0512	310,0
11.	SATIS11	3,7952	,8519	310,0
12.	SATIS12	3,5839	,9940	310,0
13.	SATIS13	3,7097	1,1290	310,0
14.	SATIS14	2,4645	1,1674	310,0
15.	SATIS15	2,4871	1,1816	310,0
16.	SATIS16	3,3968	1,1799	310,0
17.	SATIS17	3,9129	1,0893	310,0
18.	SATIS18	2,5339	1,1161	310,0
19.	SATIS19	3,1258	1,1825	310,0
20.	SATIS20	3,7903	4,1240	310,0
21.	SATIS21	3,2226	1,1737	310,0
22.	SATIS22	3,1226	1,0844	310,0
23.	SATIS23	3,5871	,9471	310,0
24.	SATIS24	3,7871	,8922	310,0
25.	SATIS25	2,5935	1,0662	310,0
26.	SATIS26	2,6645	1,1077	310,0
27.	SATIS27	2,5258	1,0517	310,0
28.	SATIS28	2,5484	1,0632	310,0
29.	SATIS29	3,8484	,8474	310,0
30.	SATIS30	3,6806	,9610	310,0
31.	SATIS31	2,6871	1,0250	310,0
Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of
SCALE	104,0226	339,5674	18,4274	Variables
				31

Item-total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
SATIS1	100,5194	318,2326	,4997	,8793
SATIS2	101,0742	312,2809	,6543	,8763
SATIS3	100,0742	325,4136	,3928	,8815
SATIS4	100,4274	323,2318	,4208	,8809
SATIS5	100,5726	313,4518	,6001	,8772
SATIS6	99,9839	327,0467	,3778	,8818
SATIS7	99,9613	329,5794	,3759	,8822
SATIS8	100,2387	328,6435	,3202	,8826
SATIS9	99,9065	328,2064	,3852	,8819
SATIS10	100,5129	320,8963	,4664	,8801
SATIS11	100,2274	324,0298	,4830	,8804
SATIS12	100,4387	316,9380	,6115	,8778
SATIS13	100,3129	320,3921	,4429	,8804
SATIS14	101,5581	312,0290	,6347	,8765
SATIS15	101,5355	311,3774	,6425	,8763
SATIS16	100,6258	315,5375	,5400	,8784
SATIS17	100,1097	326,1319	,3113	,8828
SATIS18	101,4887	314,4538	,6030	,8774
SATIS19	100,8968	313,3760	,5922	,8773
SATIS20	100,2323	300,2582	,1560	,9243
SATIS21	100,8000	313,0553	,6052	,8771
SATIS22	100,9000	319,3023	,4926	,8795
SATIS23	100,4355	322,6657	,4704	,8803
SATIS24	100,2355	321,7615	,5315	,8795
SATIS25	101,4290	321,4917	,4430	,8805
SATIS26	101,3581	316,9798	,5416	,8786
SATIS27	101,4968	316,8786	,5764	,8781
SATIS28	101,4742	320,0657	,4829	,8798
SATIS29	100,1742	325,6670	,4310	,8811
SATIS30	100,3419	320,5510	,5258	,8793
SATIS31	101,3355	316,5327	,6028	,8778
Reliability Coefficients				
N of Cases = 310,0			N of Items = 31	
Alpha = ,8842				

ANEXO H

Análisis de Componentes Principales de la Escala de Satisfacción Laboral de Docentes Venezolanos.

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.			,900
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado		4566,991
	gl		435
	Sig.		,000

Varianza total explicada

Componente	Autovaleores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	9,557	31,856	31,856	9,557	31,856	31,856	5,056	16,855	16,855
2	2,559	8,528	40,384	2,559	8,528	40,384	4,282	14,275	31,129
3	2,097	6,991	47,375	2,097	6,991	47,375	3,608	12,028	43,158
4	1,843	6,142	53,517	1,843	6,142	53,517	3,108	10,359	53,517
5	1,242	4,138	57,655						
6	1,076	3,587	61,242						
7	,984	3,278	64,520						
8	,890	2,966	67,486						
9	,790	2,634	70,121						
10	,769	2,564	72,685						
11	,709	2,365	75,050						
12	,700	2,333	77,383						
13	,627	2,089	79,471						
14	,590	1,966	81,438						
15	,551	1,835	83,273						
16	,509	1,696	84,969						
17	,482	1,606	86,575						
18	,462	1,539	88,115						
19	,426	1,419	89,534						
20	,414	1,378	90,912						
21	,364	1,213	92,126						
22	,359	1,196	93,322						
23	,342	1,142	94,463						
24	,297	,991	95,454						
25	,270	,901	96,355						
26	,260	,866	97,221						
27	,246	,820	98,041						
28	,227	,755	98,796						
29	,211	,705	99,501						
30	,150	,499	100,000						

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Matriz de componentes rotados

	Componente			
	1	2	3	4
Item 26	,786			
Item 27	,783			
Item 28	,741			
Item 15	,717	,321		
Item 14	,710	,327		
Item 18	,684			
Item 25	,658			
Item 31	,644			
Item 1		,732		
Item 16		,715		
Item 13		,671		
Item 19	,336	,617		
Item 29		,554	,383	
Item 21	,388	,537		
Item 30		,535		,386
Item 2	,398	,505		,386
Item 17		,386		
Item 10			,747	
Item 23			,720	
Item 6			,687	
Item 9			,614	
Item 22			,568	
Item 11		,407	,527	
Item 24			,451	
Item 3				,735
Item 4				,721
Item 8				,652
Item 7			,420	,592
Item 5		,435		,574
Item 12		,330	,376	,387

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 7 iteraciones.

ANEXO I

Análisis de Confiabilidad para las Dimensiones de la Satisfacción Laboral.

SATISFACCIÓN CON LAS REMUNERACIONES Y LOS BENEFICIOS OBTENIDOS

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
SATIS2_1	20,5048	45,0849	,5541	,8981
SATIS1_4	20,9887	42,0169	,7495	,8829
SATIS1_5	20,9661	41,7990	,7545	,8824
SATIS1_8	20,9194	43,1165	,7069	,8864
SATIS25_	20,8597	45,6590	,5502	,8979
SATIS26_	20,7887	43,4706	,6864	,8880
SATIS27_	20,9274	43,7221	,7115	,8863
SATIS28_	20,9048	44,4043	,6485	,8909
SATIS31_	20,7661	44,7129	,6536	,8906

Reliability Coefficients

N of Cases = 310,0

N of Items = 9

Alpha = ,9005

SATISFACCIÓN CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
SATIS1_1	28,3468	33,3235	,6220	,8126
SATIS1_3	28,1403	33,8128	,5778	,8177
SATIS1_6	28,4532	32,7947	,6280	,8117
SATIS1_7	27,9371	36,9062	,3461	,8422
SATIS1_9	28,7242	32,5005	,6508	,8089
SATIS21_	28,6274	33,3891	,5830	,8171
SATIS29_	28,0016	37,1950	,4606	,8301
SATIS30_	28,1694	35,6387	,5326	,8231
SATIS5_1	28,4000	34,0531	,5341	,8228

Reliability Coefficients

N of Cases = 310,0

N of Items = 9

Alpha = ,8378

SATISFACCIÓN CON EL RECONOCIMIENTO PROFESIONAL Y EL TRABAJO DE LOS ALUMNOS

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
SATIS6_1	21,9177	15,1947	,5394	,7819
SATIS9_1	21,8403	15,8814	,5020	,7888
SATIS1_0	22,4468	13,5061	,6408	,7618
SATIS22_	22,8339	14,0314	,5361	,7842
SATIS23_	22,3694	14,0711	,6466	,7616
SATIS24_	22,1694	15,5513	,4569	,7956
SATIS11_	22,1613	15,6114	,4790	,7917

Reliability Coefficients

N of Cases = 310,0

N of Items = 7

Alpha = ,8066

SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN SÍ MISMO

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
SATIS3	15,0242	6,4598	,5775	,6599
SATIS4	15,3774	6,1063	,5913	,6529
SATIS7	14,9113	7,7987	,4638	,7084
SATIS8	15,1887	7,1366	,4675	,7028
SATIS12	15,3887	6,9010	,4209	,7243

Reliability Coefficients

N of Cases = 310,0

N of Items = 5

Alpha = ,7370

ANEXO J

Análisis de Confiabilidad para la Escala de Compromiso Organizacional.

ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)					
		Mean	Std Dev	Cases	
1.	COMP1	2,0065	1,1089	310,0	
2.	COMP2	2,8339	1,2511	310,0	
3.	COMP3	2,7452	1,2239	310,0	
4.	COMP4	3,1645	1,0406	310,0	
5.	COMP5	1,7532	1,0557	310,0	
6.	COMP6	2,6516	1,0702	310,0	
7.	COMP7	2,4065	1,2317	310,0	
8.	COMP8	3,2129	,9484	310,0	
9.	COMP9	2,9581	,9356	310,0	
10.	COMP10	2,0645	1,1331	310,0	
11.	COMP11	2,3065	1,1348	310,0	
12.	COMP12	3,2839	,9365	310,0	
13.	COMP13	2,9452	,9920	310,0	
14.	COMP14	2,8419	1,1648	310,0	
15.	COMP15	2,8548	1,1469	310,0	
16.	COMP16	1,9806	1,0785	310,0	
17.	COMP17	2,6419	1,1367	310,0	
18.	COMP18	2,8226	1,1731	310,0	
Statistics for		Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE		47,4742	85,8084	9,2633	18

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)				
Item-total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
COMP1	45,4677	85,4973	-,0448	,8061
COMP2	44,6403	78,2594	,2703	,7869
COMP3	44,7290	74,4490	,4669	,7718
COMP4	44,3097	78,6756	,3277	,7819
COMP5	45,7210	80,0942	,2434	,7872
COMP6	44,8226	76,9199	,4125	,7763
COMP7	45,0677	75,8223	,3948	,7774
COMP8	44,2613	76,4930	,5073	,7713
COMP9	44,5161	77,9933	,4200	,7766
COMP10	45,4097	78,4028	,3051	,7836
COMP11	45,1677	77,7986	,3358	,7815
COMP12	44,1903	76,6449	,5053	,7716
COMP13	44,5290	77,0671	,4454	,7746
COMP14	44,6323	74,3611	,5023	,7695
COMP15	44,6194	74,8919	,4837	,7710
COMP16	45,4935	81,0113	,1872	,7910
COMP17	44,8323	76,5624	,3999	,7770
COMP18	44,6516	73,8540	,5246	,7678
Reliability Coefficients				
N of Cases =	310,0		N of Items =	18
Alpha =	,7890			

ANEXO K

Análisis de Componentes Principales para el Compromiso Organizacional.

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,784
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	1711,968
	gl	136
	Sig.	,000

Varianza total explicada

Componente	Autovaleores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	4,506	26,507	26,507	4,506	26,507	26,507	3,226	18,974	18,974
2	1,927	11,337	37,844	1,927	11,337	37,844	2,592	15,248	34,223
3	1,769	10,406	48,250	1,769	10,406	48,250	2,385	14,028	48,250
4	1,240	7,294	55,545						
5	1,210	7,119	62,664						
6	,908	5,343	68,007						
7	,863	5,075	73,082						
8	,734	4,317	77,399						
9	,607	3,570	80,969						
10	,575	3,381	84,350						
11	,533	3,133	87,484						
12	,493	2,899	90,382						
13	,442	2,602	92,984						
14	,385	2,264	95,248						
15	,380	2,233	97,481						
16	,252	1,482	98,963						
17	,176	1,037	100,000						

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Matriz de componentes rotados

	Componente		
	1	2	3
Compromiso 8	,773		
Compromiso 12	,741		
Compromiso 9	,689		
Compromiso 13	,667		
Compromiso 6	,655		
Compromiso 7	,482		,340
Compromiso 15		,895	
Compromiso 14		,867	
Compromiso 18		,837	
Compromiso 3			,616
Compromiso 5			,591
Compromiso 17			,561
Compromiso 10			,541
Compromiso 16			,541
Compromiso 11			,453
Compromiso 4			,446
Compromiso 2			,425

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 8 iteraciones.

ANEXO L

Análisis de Confiabilidad para las Dimensiones de Compromiso Organizacional.

COMPROMISO AFECTIVO

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
COMP6	14,8065	13,0174	,5399	,7552
COMP7	15,0516	13,2999	,3912	,8006
COMP8	14,2452	12,9510	,6564	,7289
COMP9	14,5000	13,5825	,5618	,7509
COMP12	14,1742	13,2398	,6184	,7382
COMP13	14,5129	13,5338	,5225	,7592

Reliability Coefficients

N of Cases = 310,0

N of Items = 6

Alpha = ,7877

COMPROMISO AFECTIVO DE PERTENENCIA

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
COMP14	5,6774	4,6464	,8071	,8414
COMP15	5,6645	4,6703	,8211	,8296
COMP18	5,6968	4,7880	,7581	,8838

Reliability Coefficients

N of Cases = 310,0

N of Items = 3

Alpha = ,8961

COMPROMISO NORMATIVO Y DE CONTINUIDAD

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
COMP2_1	14,3500	15,3197	,2730	,6177
COMP3_1	14,4387	13,6063	,4933	,5384
COMP4_1	14,0194	15,6210	,3470	,5918
COMP5_1	15,4306	15,5445	,3483	,5913
COMP10_1	15,1194	15,9113	,2614	,6181
COMP16_1	15,2032	15,8340	,2984	,6061
COMP17_1	14,5419	14,9545	,3767	,5815

Reliability Coefficients

N of Cases = 310,0

N of Items = 7

Alpha = ,6298

ANEXO M
Matriz de Correlaciones.

		Años de Experiencia	Antigüedad	Compromiso normativo y de continuidad	Compromiso afectivo	Salario	Tipo de Institución	Compromiso Afectivo de Pertenencia	Satisfacción con el reconocimiento y trabajo de los alumnos	Satisfacción con las Remuneraciones y Beneficios Obtenidos	Satisfacción con el trabajo en si mismo	Satisfacción con las condiciones de trabajo
Correlación de Pearson	Años de Experiencia	1,000	,721**	,065	,034	,404**	,016	,041	-,032	-,090	,005	-,018
	Antigüedad	,721**	1,000	,056	-,019	,341**	-,018	,043	-,072	-,146*	-,054	-,083
	Compromiso normativo y de continuidad	,065	,056	1,000	,342**	-,006	,073	,242**	,073	,057	,015	,087
	Compromiso afectivo	,034	-,019	,342**	1,000	,025	,186**	,410**	,316**	,374**	,295**	,407**
	Salario	,404**	,341**	-,006	,025	1,000	,295**	-,213**	,041	,008	-,081	,062
	Tipo de Institución	,016	-,018	,073	,186**	,295**	1,000	-,139*	,282**	,183**	,114*	,316**
	Compromiso Afectivo de Pertenencia	,041	,043	,242**	,410**	-,213**	-,139*	1,000	,015	,151**	,204**	,180**
	Satisfacción con el reconocimiento y trabajo de los alumnos	-,032	-,072	,073	,316**	,041	,282**	,015	1,000	,520**	,483**	,618**
	Satisfacción con las Remuneraciones y Beneficios Obtenidos	-,090	-,146*	,057	,374**	,008	,183**	,151**	,520**	1,000	,443**	,598**
	Satisfacción con el trabajo en si mismo	,005	-,054	,015	,295**	-,081	,114*	,204**	,483**	,443**	1,000	,526**
	Satisfacción con las condiciones de trabajo	-,018	-,083	,087	,407**	,062	,316**	,180**	,618**	,598**	,526**	1,000

ANEXO N

Modelo de Regresión para la Satisfacción con las Remuneraciones y Beneficios Obtenidos.

Resumen del modelo^b

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Cambiar los estadísticos					Durbin-Watson
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. del cambio en F	
1	,414 ^a	,171	,152	,7568	,171	8,926	7	302	,000	1,607

a. Variables predictoras: (Constante), Tipo de Institucion , Años de Experiencia Winzor, Compromiso normativo y de continuidad, Compromiso Afectivo de Pertenencia, compromiso afectivo, salario Winzorizado, edad

b. Variable dependiente: Satisfaccion con las Remuneraciones y Beneficios Obtenidos

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	35,789	7	5,113	8,926	,000 ^a
	Residual	172,971	302	,573		
	Total	208,760	309			

a. Variables predictoras: (Constante), Tipo de Institucion , Años de Experiencia Winzor, Compromiso normativo y de continuidad, Compromiso Afectivo de Pertenencia, compromiso afectivo, salario Winzorizado, edad

b. Variable dependiente: Satisfaccion con las Remuneraciones y Beneficios Obtenidos

Coefficientes^a

Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
		B	Error típ.	Beta			Tolerancia	FIV
1	(Constante)	1,610	,308		5,237	,000		
	Compromiso normativo y de continuidad	-,107	,075	-,080	-1,422	,156	,866	1,154
	compromiso afectivo	,422	,072	,366	5,886	,000	,708	1,412
	Compromiso Afectivo de Pertenencia	3,617E-02	,048	,047	,761	,447	,734	1,362
	salario Winzorizado	1,311E-05	,000	,016	,264	,792	,709	1,410
	Años de Experiencia Winzor	-7,79E-03	,008	-,079	-,947	,345	,389	2,570
	edad	-3,14E-03	,007	-,037	-,444	,657	,395	2,535
	Tipo de Institucion	,193	,098	,117	1,966	,050	,769	1,301

a. Variable dependiente: Satisfaccion con las Remuneraciones y Beneficios Obtenidos

ANEXO Ñ

Modelo de Regresión para la Satisfacción con las Condiciones de Trabajo.

Resumen del modelo^b

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Cambiar los estadísticos					Durbin-Watson
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. del cambio en F	
1	,490 ^a	,240	,222	,6400	,240	13,627	7	302	,000	1,491

a. Variables predictoras: (Constante), Tipo de Institucion , Años de Experiencia Winzor, Compromiso normativo y de continuidad, Compromiso Afectivo de Pertenencia, compromiso afectivo, salario Winzorizado, edad

b. Variable dependiente: Satisfaccion con las condiciones de trabajo

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	39,077	7	5,582	13,627	,000 ^a
	Residual	123,717	302	,410		
	Total	162,794	309			

a. Variables predictoras: (Constante), Tipo de Institucion , Años de Experiencia Winzor, Compromiso normativo y de continuidad, Compromiso Afectivo de Pertenencia, compromiso afectivo, salario Winzorizado, edad

b. Variable dependiente: Satisfaccion con las condiciones de trabajo

Coefficientes^a

Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
		B	Error típ.	Beta			Tolerancia	FIV
1	(Constante)	2,510	,260		9,651	,000		
	Compromiso normativo y de continuidad	-8,28E-02	,064	-,070	-1,298	,195	,866	1,154
	compromiso afectivo	,356	,061	,350	5,879	,000	,708	1,412
	Compromiso Afectivo de Pertenencia	6,723E-02	,040	,098	1,673	,095	,734	1,362
	salario Winzorizado	1,007E-05	,000	,014	,240	,811	,709	1,410
	Años de Experiencia Winzor	2,135E-03	,007	,025	,307	,759	,389	2,570
	edad	-6,40E-03	,006	-,085	-1,069	,286	,395	2,535
	Tipo de Institucion	,364	,083	,251	4,387	,000	,769	1,301

a. Variable dependiente: Satisfaccion con las condiciones de trabajo

ANEXO O

**Modelo de Regresión para la Satisfacción con el Reconocimiento
Profesional y Trabajo de los Alumnos.**

Resumen del modelo^b

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Cambiar los estadísticos					Durbin-Watson
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. del cambio en F	
1	,408 ^a	,167	,147	,5365	,167	8,625	7	302	,000	1,791

a. Variables predictoras: (Constante), compromiso afectivo, salario Winzorizado, edad, Compromiso normativo y de continuidad, Tipo de Institucion , Compromiso Afectivo de Pertenencia, Años de Experiencia Winzor

b. Variable dependiente: Satisfaccion con el Reconocimiento Profesional y Trabajo de los Alumnos Winzorizado

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	17,378	7	2,483	8,625	,000 ^a
	Residual	86,931	302	,288		
	Total	104,309	309			

a. Variables predictoras: (Constante), compromiso afectivo, salario Winzorizado, edad, Compromiso normativo y de continuidad, Tipo de Institucion , Compromiso Afectivo de Pertenencia, Años de Experiencia Winzor

b. Variable dependiente: Satisfaccion con el Reconocimiento Profesional y Trabajo de los Alumnos Winzorizado

Coefficientes^a

Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	3,243	,218		14,875	,000
	salario Winzorizado	-1,97E-05	,000	-,035	-,560	,576
	edad	-7,15E-03	,005	-,119	-1,424	,155
	Tipo de Institucion	,232	,070	,200	3,340	,001
	Años de Experiencia Winzor	4,325E-03	,006	,062	,742	,459
	Compromiso Afectivo de Pertenencia	-4,70E-02	,034	-,086	-1,396	,164
	Compromiso normativo y de continuidad	-2,94E-02	-2,94E-02	-,031	-,550	,583
	compromiso afectivo	,272	,051	,334	5,343	,000

a. Variable dependiente: Satisfaccion con el Reconocimiento Profesional y Trabajo de los Alumnos Winzorizado

ANEXO P

Modelo de Regresión para la Satisfacción con el Trabajo en Sí Mismo

Resumen del modelo^b

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Cambiar los estadísticos					Durbin-Watson
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. del cambio en F	
1	,352 ^a	,124	,104	,5017	,124	6,114	7	302	,000	1,721

- a. Variables predictoras: (Constante), compromiso afectivo, salario Winzorizado, edad, Compromiso normativo y de continuidad, Tipo de Institución, Compromiso Afectivo de Pertenencia, Años de Experiencia Winzor
- b. Variable dependiente: Satisfacción con el trabajo en si mismo Winzorizado

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	10,774	7	1,539	6,114	,000 ^a
	Residual	76,028	302	,252		
	Total	86,802	309			

- a. Variables predictoras: (Constante), compromiso afectivo, salario Winzorizado, edad, Compromiso normativo y de continuidad, Tipo de Institución, Compromiso Afectivo de Pertenencia, Años de Experiencia Winzor
- b. Variable dependiente: Satisfacción con el trabajo en si mismo Winzorizado

Coefficientes^a

Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	3,400	,204		16,676	,000
	salario Winzorizado	-6,17E-05	,000	-,120	-1,872	,062
	edad	3,364E-04	,005	,006	,072	,943
	Tipo de Institucion	,131	,065	,124	2,020	,044
	Años de Experiencia Winzor	2,556E-03	,005	,040	,469	,640
	Compromiso Afectivo de Pertenencia	5,624E-02	,032	,112	1,785	,075
	Compromiso normativo y de continuidad	-,101	,050	-,116	-2,013	,045
	compromiso afectivo	,198	,048	,267	4,173	,000

- a. Variable dependiente: Satisfacción con el trabajo en si mismo Winzorizado

ANEXO Q

Modelo de Regresión para el Compromiso Afectivo General

Resumen del modelo^b

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Cambiar los estadísticos					Durbin-Watson
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. del cambio en F	
1	,245 ^a	,060	,048	,6964	,060	4,867	4	305	,001	1,988

a. Variables predictoras: (Constante), Tipo de Institucion , Años de Experiencia Winzor, salario Winzorizado, edad

b. Variable dependiente: compromiso afectivo

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	9,441	4	2,360	4,867	,001 ^a
	Residual	147,905	305	,485		
	Total	157,346	309			

a. Variables predictoras: (Constante), Tipo de Institucion , Años de Experiencia Winzor, salario Winzorizado, edad

b. Variable dependiente: compromiso afectivo

Coefficientes^a

Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	2,341	,217		10,787	,000
	Años de Experiencia Winzor	-9,94E-03	,008	-,117	-1,321	,188
	edad	1,721E-02	,006	,233	2,672	,008
	salario Winzorizado	-4,77E-05	,000	-,069	-1,072	,284
	Tipo de Institucion	,352	,087	,247	4,053	,000

a. Variable dependiente: compromiso afectivo

ANEXO R

Modelo de Regresión para el Compromiso Afectivo de Pertenencia.

Resumen del modelo^b

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Cambiar los estadísticos					Durbin-Watson
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. del cambio en F	
1	,273 ^a	,075	,063	1,0234	,075	6,162	4	305	,000	1,239

a. Variables predictoras: (Constante), Tipo de Institucion , Años de Experiencia Winzor, salario Winzorizado, edad

b. Variable dependiente: Compromiso Afectivo de Pertenencia

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	25,816	4	6,454	6,162	,000 ^a
	Residual	319,449	305	1,047		
	Total	345,265	309			

a. Variables predictoras: (Constante), Tipo de Institucion , Años de Experiencia Winzor, salario Winzorizado, edad

b. Variable dependiente: Compromiso Afectivo de Pertenencia

Coefficientes^a

Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	3,089	,319		9,685	,000
	Años de Experiencia Winzor	6,822E-03	,011	,054	,617	,538
	edad	1,330E-02	,009	,122	1,405	,161
	salario Winzorizado	-2,65E-04	,000	-,258	-4,056	,000
	Tipo de Institucion	-9,16E-02	,128	-,043	-,718	,473

a. Variable dependiente: Compromiso Afectivo de Pertenencia

ANEXO S

Modelo de Regresión para el Compromiso Normativo y de Pertenencia.

Resumen del modelo^a

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Cambiar los estadísticos				Durbin-Watson	
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2		Sig. del cambio en F
1	,130 ^a	,017	,004	,6122	,017	1,306	4	305	,268	1,929

a. Variables predictoras: (Constante), Tipo de Institucion , Años de Experiencia Winzor, salario Winzorizado, edad

b. Variable dependiente: Compromiso normativo y de continuidad

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1,957	4	,489	1,306	,268 ^a
	Residual	114,300	305	,375		
	Total	116,257	309			

a. Variables predictoras: (Constante), Tipo de Institucion , Años de Experiencia Winzor, salario Winzorizado, edad

b. Variable dependiente: Compromiso normativo y de continuidad

ANEXO T

Modelo de Regresión para el Salario.

Resumen del modelo^b

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Cambiar los estadísticos					Durbin-Watson
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. del cambio en F	
1	,501 ^a	,251	,243	894,8163	,251	34,097	3	306	,000	1,257

a. Variables predictoras: (Constante), Años de Experiencia Winzor, Tipo de Institucion , edad

b. Variable dependiente: salario Winzorizado

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	81903741	3	27301247	34,097	,000 ^a
	Residual	2,45E+08	306	800696,3		
	Total	3,27E+08	309			

a. Variables predictoras: (Constante), Años de Experiencia Winzor, Tipo de Institucion , edad

b. Variable dependiente: salario Winzorizado

Coefficientes^a

Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	1761,323	260,094		6,772	,000
	edad	10,468	8,253	,099	1,268	,206
	Tipo de Institucion	629,817	105,555	,306	5,967	,000
	Años de Experiencia Winzor	39,859	9,392	,325	4,244	,000

a. Variable dependiente: salario Winzorizado

ANEXO U

Modelo de Regresión para los Años de Experiencia.

Resumen del modelo^b

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Cambiar los estadísticos					Durbin-Watson
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. del cambio en F	
1	,763 ^a	,583	,580	5,4373	,583	214,373	2	307	,000	1,931

a. Variables predictoras: (Constante), Tipo de Institucion , edad

b. Variable dependiente: Años de Experiencia Winzor

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	12675,569	2	6337,785	214,373	,000 ^a
	Residual	9076,251	307	29,564		
	Total	21751,820	309			

a. Variables predictoras: (Constante), Tipo de Institucion , edad

b. Variable dependiente: Años de Experiencia Winzor

Coefficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	-14,437	1,349		-10,704	,000
	edad	,671	,032	,774	20,702	,000
	Tipo de Institucion	2,403	,627	,143	3,836	,000

a. Variable dependiente: Años de Experiencia Winzor

ANEXO V

Análisis Adicionales para la Edad.

ANOVA^{a,b}

			Método único				
			Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig
Satisfacción con las Remuneraciones y Beneficios Obtenidos	Efectos principales	edad categorizada	,894	3	,298	,439	,726
	Modelo		,894	3	,298	,439	,726
	Residual		207,866	306	,679		
	Total		208,760	309	,676		

a. Satisfacción con las Remuneraciones y Beneficios Obtenidos por edad categorizada

b. Todos los efectos introducidos simultáneamente

ANOVA^{a,b}

			Método único				
			Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig
Satisfacción con las condiciones de trabajo	Efectos principales	edad categorizada	2,833	3	,944	1,807	,146
	Modelo		2,833	3	,944	1,807	,146
	Residual		159,960	306	,523		
	Total		162,794	309	,527		

a. Satisfacción con las condiciones de trabajo por edad categorizada

b. Todos los efectos introducidos simultáneamente

ANOVA^{a,b}

			Método único				
			Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig
Satisfacción con el reconocimiento y trabajo de los alumnos Winzorizado	Efectos principales	edad categorizada	1,305	3	,435	1,292	,277
	Modelo		1,305	3	,435	1,292	,277
	Residual		103,005	306	,337		
	Total		104,309	309	,338		

a. Satisfacción con el reconocimiento y trabajo de los alumnos Winzorizado por edad categorizada

b. Todos los efectos introducidos simultáneamente

ANOVA^{a,b}

			Método único				
			Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig
Satisfacción con el trabajo en si mismo Winzorizado	Efectos principales	edad categorizada	,220	3	7,325E-02	,259	,855
	Modelo		,220	3	7,325E-02	,259	,855
	Residual		86,582	306	,283		
	Total		86,802	309	,281		

a. Satisfacción con el trabajo en si mismo Winzorizado por edad categorizada

b. Todos los efectos introducidos simultáneamente

ANEXO W
Carta a las Instituciones.

Estimada institución: _____

A nosotros, Marcel Lepage C.I: V.- 20.635.584 y Antonio Martins C.I V.- 19.291.042, estudiantes de quinto año de la **ESCUELA DE PSICOLOGÍA** de la Universidad Católica Andrés Bello (**UCAB**), nos complace dirigirnos a ustedes a fin de solicitar su valiosa colaboración para que sus maestras de educación básica contesten un cuestionario, en su institución, en presencia de los tesisistas y de forma individual; tal información es parte indispensable para completar nuestro trabajo de grado (tesis). El objetivo del trabajo es evaluar la influencia que tienen las variables compromiso organizacional, edad, salario, tipo de institución y experiencia en docencia sobre la satisfacción laboral en maestras de educación básica.

El carácter de los resultados generados a partir del estudio serán anónimos y confidenciales, por lo que aseguramos que las respuestas obtenidas de sus docentes sólo serán utilizados como datos para nuestro trabajo. Si al final lo desean podemos ofrecerles un informe general de la influencia de diversas variables sobre la satisfacción laboral. Agradecemos su tiempo, pues estamos en pleno conocimiento de sus compromisos y de las cargas laborales de su cuerpo docente.

Nuevamente, muchas gracias por su valiosa colaboración, nos despedimos de ustedes:

Atentamente,

Directora de la Escuela de Psicología (UCAB)

Zuleima Santalla

Marcel Lepage (Tesisista)

C.I: V.- 20.635.584

Antonio Martins (Tesisista)

CI: V.- 19.291.042